

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

श्रम-अनुशासन
एवं
औद्योगिक परिवाद
[Labour Discipline &
Industrial Dispute]



लेखक :
किशानसिंह कच्छवाहा
M.A (S W)

श्रम-सलाहकार
नागोरी द्वार के बाहर, राममोहल्ला,
जोधपुर

एव
धोकृष्ण दत्त शर्मा
M.A., R.A.S.
(लेखक मुद्रित पुस्तक "धनुषातनिक कार्यवाही")



प्रावक्तृत लेखक :
माननीय न्यायमूर्ति श्री कानसिंह
राजस्थान उच्च न्यायालय

श्रम हितकारी प्रकाशन, जयपुर-१

प्रकाशक -
श्रीम द्वितमारी प्रकाशन,
जयपुर-३

(C)
सर्वाधिकार सुरक्षित
1969

बालिक घोर मजदूर के मध्ये सम्बन्ध
पौष्टिक विकास की प्रथम
भावश्यकता है ।

प्राप्ति स्थान—

- पुस्तक भवन ब्यावर
 - यूनिवर्सिटी ट्रेडर्स, चौडा रास्ता, जयपुर-३
 - यूनिवर्सिटी ट्रेडर्स, त्रिपुरोत्तिय, जोधपुर
 - कानून प्रकाशक, सोनतीहार बाइर जोधपुर
 - भ्रान्ति सेल्स कार्पोरेशन, गली घामानी
मार्केट, जयपुर-३
 - वाफना बुकडिपो, चौडा रास्ता, जयपुर-३
- मुख्य विहरक :
- मधु भारती प्रकाशनालय, दधीचि कुटीर
पो. बगड (Bagar) जि. भु म्भू (राज.)

मूल्य
झाठ रुपये पचास पैसे

४४

मुद्रक
एलोरा प्रिंटर्स
जयपुर-३

प्राक्कथन

Paper ①

JUDGE, HIGH COURT



RAJASTHAN

JODHPUR

दिनांक २६-७-१९६९

श्री किशनसिंह कछवाह व श्रीकृष्णदत्त शर्मा द्वारा रचित पुस्तक 'लेबर डिसेप्लिन व इन्डस्ट्रीयल डिस्प्यूट' (श्रम अनुशासन एव औद्योगिक परिवाद) को पढ़कर मुझे अत्यन्त प्रसन्नता हुई। उपरोक्त विषय पर हिन्दी पुस्तकों के अभाव के कारण एवम् श्रमिकों, उनके नेताओं और उन व्यक्तियों के लिये, जो औद्योगिक व श्रमिक कानून के अन्तर्गत कार्यवाही करते हैं, दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिये, मुवा-लेखकों का प्रयास प्रशंसनीय है। सकलन दर्शनीय है। धारा के नीचे जो टिप्पणी दी गई है, वह विशद् सर्वतोमुखी एवम् नवीनतम निराण्यों को ध्यान में रखते हुये दी गई है।

मुझे पूर्ण विश्वास है कि—यह पुस्तक, जिनके लिये रची गई है, अत्यन्त उपयोगी सिद्ध होगी। लेखकों के साथ मेरी पूर्ण शुभकामनायें हैं।

क्रान्तिसिंह

न्यायमूर्ति
राजस्थान-उच्च न्यायालय,
जोधपुर

दो शब्द

“अनुशासन” जिसे राष्ट्र की धारणा होने है। मगर मे उन्हीं देशों ने प्रगति की है, जिन्हीं अनुशासन मे रहना सोल लिया है। भौद्योगिक क्षेत्र मे अनुशासन बनाये रखने के लिये सरकार ने कानून और नियम बनाये हैं, जिनके अनुसार मालिक व मजदूर या कामगार को चलना होता है। प्रस्तुत पुस्तक मे मालिक व मजदूर के सम्बन्ध को अनुशासनबद्ध बनाये रखकर उनमे उद्वेग होने वाले परिवादों या विवादों को सुलझाने के कानूनी पद्धत पर विचार किया गया है।

इसमे “मालिक और मजदूर” के सम्बन्धों का विवेचन कर रोया या कार्य की शर्तों का विभिन्न कानूनों के अधीन परिषद देते हुए ‘भौद्योगिक परिवार’ का अर्थ बताया गया है। मजदूर या कामगार के दुराचरण (गलत व बुरे कार्यों) और उसके बदले में दिये जा सकने वाले दण्डों का वर्णन करते हुए सहज न्याय के सिद्धान्तों के अनुसार परेल्-ब्राच की पूरी कानूनी विधि दी गई है। नौकरी पर कैसे लगायें, नौकरी को क्या शर्तें होंगी, निमुक्ति पत्र का नमूना और गलत काम करने वाली को कैसे हटायें? — मालिक या व्यवस्थापक के सामने ये बड़े प्रश्न आते हैं, इनका हल प्रारम्भ इस पुस्तक में मिलेगा। कामगार या मजदूर को मदद करने के लिये जो अन्वय से हटा देने पर क्या करना चाहिये और अम-न्यायालयों मे किन बातों को उठाया जा सकता है? — इन बातों का भी इसमे पूरा वर्णन किया गया है। इस प्रकार इस पुस्तक में कानूनी बातों को सरल-भाषा मे पेश किया गया है, ताकि साधारण मजदूर व नये मालिक इससे लाभ उठा सकें। कानूनी पुस्तक होने से पूरी कोशिश के बावजूद भी कई स्थानों पर भाषा कठिन हो गई है, जिसके लिये कोई उपाय नहीं था।

परिशिष्ट मे अंश अनुशासन सम्बन्धी कानूनों-भौद्योगिक नियोजन (स्वायी आदेश) अधिनियम, मॉडल ह्यावी नियम व केन्द्रीय व राजस्थान नियमों को मूल अधि-जी में दिया गया है। भौद्योगिक परिवार अधिनियम भी मय टिप्पणियों के मूल अधि-जी में दिया गया है। इससे अधिका-धिक कानूनी सलाहकारों के लिये भी यह पुस्तक उपयोगी हो सकेगी, ऐसा विश्वास है।

इस प्रकार की पुस्तक की कई दिनों से मांग थी और हिन्दी भाषा में ऐसी पुस्तकों का अभाव-सा ही था। इस पुस्तक से हमारे मजदूर, मालिक व अन्य सम्बन्धित लोगों को कुछ मदद मिल सकेगी, सभी हमारा परिश्रम सफल होगा। विद्वान्-शठकों से इस पुस्तक को अधिक उपमांगी बनाने के लिये प्राप्त होने वाले सुझावों का सामार स्वागत है।

इस पुस्तक के लेखन में हमने अपने मित्र श्री रणवीरसिंह गहनोत, निजी सहायक, माननीय उपाध्यक्ष, राजस्थान विधान सभा; श्री नैनीचन्द जैन (कानून प्रकाशक); श्री प्रकाश मठारी (सन्ति सेल्स कार्पो०) तथा श्री पवनचन्द निषधी (यूनिवर्सिटी) से समय-समय पर प्रोत्साहन मिला। पाण्डुलिपि व अनुवाद को देखने का कार्य श्री रामदत्त शर्मा एम० ए० (रिसर्च स्कालर) ने किया। प्रकाशन का भार श्री मोयदत्त शर्मा (अग्रहितकारी प्रकाशन) ने वहल किया। मुद्रण में श्री मन-मोहनराज (ऐलोरा प्रिन्टर्स) ने कठिन परिश्रम किया। हम इन सबके हृदय से आभारी हैं।

इस पुस्तक का प्राक्कथन लिखकर माननीय न्यायमूर्ति श्री जानसिंह परिहार, न्यायाधीश, राजस्थान-उच्चन्यायालय, जोधपुर ने भरपूर अनुग्रह कर हमें प्रोत्साहन दिया है। हम आदरणीय न्यायाधीश महोदय के प्रति सादर हार्दिक आभार प्रकट करते हैं और उनकी शुभकामनाओं, ईश्वर की कृपा व स्नेहित पाठकों के प्रोत्साहन और संरक्षण से भविष्य में समाज की इसी प्रशार सेवा करते रहने की वृत्त-सकल्य हैं।

घन्त में "मेरा मुँहकी कुछ नहीं जो कुछ है सो तोर" की भावना के साथ हम इस पुस्तक को जनता-जनार्दन को सादर समर्पित करते हैं।

नागोरी द्वार के बाहर
राम मोहल्ला रोड,
जोधपुर
१५ अगस्त १९६९

}

—कच्छवाहा एव दत्ता



विषय सूची

* * *

अध्याय	क्रम संख्या
१. मालिक बनाम मजदूर—(Master Vs. Servant)	१
[मालिक और मजदूर का सम्बन्ध १, नियोजन या नौकरी का धर्म १, नौकरी या ठेका—अन्तर २, उद्योग का धर्म ३, वाद्यगार का धर्म ४-५]	
२. सेवा या काम की शर्तें—(Conditions of work)	६
[मालिक की प्राणायें और दुराणायें ६, मजदूर या कामगार की प्राणायें ७, सेवा या कार्य की शर्तें और कानून ८, स्थाई आदेश बनाना ८, स्थायी आदेश में परिवर्तन या सशोधन ८, फँकटरी कानून की शर्तें ९, दुकान व वाणिज्य संस्थान कानून की शर्तें १०]	
३. औद्योगिक परिवाद—(Industrial Dispute)	१२
[औद्योगिक परिवाद का धर्म १२, निपटारे के उपाय १३]	
४. अनुशासन व दुराचरण—(Discipline & Misconduct)	१५
[अनुशासन का महत्व व धर्म १५, दुराचरण का धर्म व भेद १५, हठता के भेद १७ १६, दुराचरण के लिये अनुशासनिक-कार्यवाही २०, जुर्माना २१, निलम्बन (मोपसली) २३, निष्कासन (नौकरी से निकाल देना) २३, अन्य दण्ड २४, दण्ड की मात्रा २५, नौकरी से वापसी २५]	
५. अनुशासनिक कार्यवाही का आधार : सहज न्याय के सिद्धान्त—(Principles of Natural Justice)	२७
[परिषय २७, सहज न्याय के सिद्धान्त २८, न्यायालय निर्णय २९]	
६. दण्ड देने की विधि—घरेलू जांच—(Domestic Enquiry)	३०
[घरेलू जांच का महत्व व प्रावधान ३०, जांच अधिकारी ३१, जांच के दोहराने निलम्बन (मोपसली) ३२, दण्ड देने की विधि—(१) आरोप पत्र या दुराचरण की सूचना ३३, (२) स्पष्टीकरण—३५, (३) प्रमाण में साक्ष्य (महादत) ३७, साक्ष्य लेने की विधि ३७-३९, भेद ३६, दस्तावेजी महादत ४१, बयानी महादत ४२, सर्व परीक्षा या बिरह ४२, गवाहों को बुलाना ४५, (४) जांच-रिपोर्ट ४५, (५) अंतिम आज्ञा या निर्णय ४७, दण्डाज्ञा का तमूना ४८]	
७. नियुक्ति या नौकरी देना—(Recruitment)	५०
[नियुक्ति का अधिकार ५०, नियोजन केन्द्र अधिनियम : एक मूलक ५०; नियुक्तिपत्र ५२]	
८. औद्योगिक अन्याय व अशान्ति—(Unfair Labour Practices & Industrial Unrest)	५३
[दुर्भावना का धर्म ५३, शिकार बनाना या तग करना ५४, अन्यायपूर्ण तरीके ५३ महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय ५६]	
९. अन्यायपूर्ण निष्कासन—(Wrongful Dismissal)	५७
[अन्यायपूर्ण निष्कासन का स्वरूप ५७, औद्योगिक परिवाद के दोहराने निष्कासन ५७, क्या वे प्रावधान अनिवार्य हैं ? ६१.]	

१०	कामबन्दी और छुटनी—(Layoff & Retrenchment)	६३
	[कामबन्दी का स्वरूप व शर्तें ६३, छुटनी का स्वरूप व शर्तें ६४, छुटनी व कामबन्दी में अन्तर ६५, कामबन्दी का प्रतिकार (मुपावजा) ६५, छुटनी पर मुपावजा ६६, महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय ६७]	
११	तालाबन्दी और हड़ताल—(Lockout & Strikes)	६८
	[तालाबन्दी का अर्थ ६८, तालाबन्दी की मनाही ६८-६९]	
१२	प्रतिकार या बचाव—(Remedies)	७०
	[प्राथमिक से अर्थ ७०, व्यवहार—प्रशासन में शरण ७१, उच्चन्यायालय की शरण और लेखवाचिका ७१, दूर रा उपाय होने पर भी लेखवाचिका उचित ७३, न्यायिक या प्रशासनिक कार्यवाही और लेख ७४, महत्वपूर्ण निर्णय ७४, लेख स्वीकार किये गये ७४, प्रतिकार किये गये ७५]	

परिशिष्ट

(१)	राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) नियम अनुसूची (१) मॉडल स्थायी नियम	७७ ८०
(२)	Industrial Employment (Standing Orders) Act 1946 Central Rules 1946	९० ९७
(३)	नियुक्तिपत्र का नमूना	१०५
(४)	राजस्थान में श्रम कानूनों के अधीन शक्तियों का प्रत्यायोजन (बटवारा)	१०५-८
(५)	Industrial Disputes Act 1947 (with Rajasthan amend- ment and brief notes)	१०६
	अनुक्रमणिका एवं शब्दावली (Subject Index & Glossary)	(1)

संशोधन व भून-सुधार

पृष्ठ सं०	पंक्ति—	संशोधन
९	९ के आगे जोड़िये— “परन्तु जिस कारखाने में शक्ति (पावर) काम में नहीं आती हो, वहाँ २० या अधिक कामगार होने पर यह कानून लागू होगा। राज्य सरकार राज्य में विद्युत् निकालकर किसी भी कारखाने पर इस कानून को लागू कर सकती है।	
९	१६ में पढ़िये—“द्वयं भर में २४० दिन काम करने वाले मजदूर को २० दिन के काम के पीछे एक दिन .”	
५१	२४ में पढ़िये—“यदि यह कानून लागू नहीं होगा—”	

[कृपया पुस्तक में निम्न संशोधन करने के बाद ही पढ़िये। कट के लिए धारा।

—प्रकाशक]

परिचय

- १ मालिक और मजदूर का सम्बन्ध ।
- २ नियोजन या नौकरी का अर्थ ।
- ३ नौकरी या ठेका अन्तर ।
- ४ 'उद्योग' का अर्थ ।
- ५ 'कामगार' का अर्थ ।



१ मालिक और मजदूर का सम्बन्ध—

जो किसी को रोजगार या काम देता है वह 'मालिक या नियोजक' (Master or Employer) होता है और जिसे काम दिया जाता है और जो मालिक के लिये काम करता है वह मजदूर या कामगार या नौकर (Servant or Employee) होता है। मजदूर को उसके काम के बदले में मालिक तब कियः हुआ 'वेतन या पगार या मजदूरी' देते हैं। यह रोजाना की दर से (daily wages) हो सकती है या साप्ताहिक या मासिक। कई कारखानों व सत्याग्रहों में साप्ताह की साप्ताह भुगतान किया जाता है और कर्मियों में महीने की महीने। यह सब उसकी नौकरी की शर्तों पर निर्भर करता है। इस प्रकार नौकरी एक अर्थ पत्र या सविदा (Contract) है जो उसकी शर्तों पर ही आधारित है।

२ नियोजन या नौकरी का अर्थ (Employment)—

नियोजन या नौकरी देने के सिद्धान्त में तीन मुख्य धारें होती हैं—

(१) मालिक या नियोजक (Employer), (२) नौकर या कामगार या नियोजी (Employee) और (३) नियोजन या नौकरी की सविदा या शतनामा (Contract)। इस प्रकार नौकरी मालिक और मजदूर के बीच एक प्रकार का काम करने का शतनामा है, जिसमें नौकर मालिक के नियंत्रण और देखरेख में नौकरी करने, काम करने के लिये तैयार होता है।

मालिक वह होता है, जो केवल किसी कामगार को काम करने का उद्देश्य ही नहीं बनाता, परन्तु उसे निर्देश (हुक्म) भी देता है या उसे काम करने का रास्ता (साधन) भी बनाता है। वह काम पर नियंत्रण करने की शक्ति रखता है। नौकर वह है, जो मालिक की आज्ञा से उसी प्रकार काम करता है।

३ नौकरी या ठेका अन्तर—

परन्तु यह नौकरी की सविदा (डिशा) भी दो प्रकार की होती है—(१) नौकरी का ठेका (Contract of Service) और (२) नौकरी के लिये ठेका (Contract for Service) कानून में इन दोनों में भेद है, इन्हें हम साधारण भाषा में 'नौकरी' और 'डिशा' कहते हैं। नौकरी करने वाला 'नौकर या कामगार' होता है और उस पर मालिक की आज्ञा मानने और उसी के अनुसार कार्य करने का भार होता है, परन्तु 'डिशादार' केवल बताया हुआ और ठेके की शर्तों में दिया हुआ काम कराने का जिम्मेदार है और वह मालिक का कानूनन नौकर नहीं है। इनमें अन्तर केवल इमी से पता चलता है कि—मालिक वह है, जिसने काम को नियंत्रित करने की शक्ति अपने में रखी है।^१ इसका भावार्थ "नियन्त्रण का अधिकार" है।^२ एक व्यक्ति 'नौकर' कहलायेगा, यदि स्पष्ट या निहित (निहित या मौखिक) तर्जाम में वह अपने प्रायः किसी मालिक के नियन्त्रण में प्रस्तुत करेगा है। कोई व्यक्ति किसी दूसरे के नियन्त्रण में तब माना जाता है, जब वह उसकी आज्ञाओं का पालन करने के लिये बाध्य हो, जो काम करने की विवक्षित बातों और तरीकों से सम्बन्धित हो।^३ जब तक शक्ति जो काम करने की उपाय है और काम करना है वह नौकर या कामगार है, चाहे वह किसी अन्य की मदद करने काम में बैठा हो। यदि उसने स्वयं काम करने की "हा" की है, तो दूसरों की मदद लेने से उसके स्तर में कोई अन्तर नहीं पड़ता। जौहरियों को दुकान में काम करने वाले स्वयंकार (मुतार) "कामगार" हैं, क्योंकि शीर्षो उसी काम पर नियन्त्रण व देखरेख करते हैं।^४

यदि एक मालिक ने एक नौकर रखा और उसे बहुत से लोगों को चलन-चलन काम पर लगाने का काम भी दिया और उन लोगों की ईमानदारी व दक्षता की जिम्मेदारी उसे सौंप दी। उस दशा में उस नौकर द्वारा लगाये गये वे लोग उन मालिक के ही नौकर हैं। यह कहना हमें सही नहीं है कि वे लोग, जो एक डिशादार द्वारा लगाये गये हैं और उसी द्वारा हंगये जा सकते हैं किसी भी दशा में सोवरी पार्टी (मालिक) के कामगार नहीं हैं।

यह प्रश्न कि—कौन किसका कामगार है, प्रत्येक व्यक्तिगत मामले के तथ्यों के अनुसार ही निश्चित किया जा सकता है।^५

नौकरी के ठेके में 'मालिक' का काम कोई भी व्यक्ति कर सकता है, जिसे किसी कानून द्वारा ऐसा करने से न रोका गया हो। 'मालिक' एक शक्ति, कोई सम्पत्ति या निकाय, सप, चाहे वह

1 Sadler Vs Hemlock 4 E & B 570.

2 Gul Bai Vs Pistonji AIR 1935 Bom 333,
Sohan Siba Vs S I Raza ILR 26 Patna 542

3 Janardha Bhatwajji Vs D C, Anandji AIR 1937 Bom. 238

4 AIR 1937 SC 204, 1937 SC 444.

5 (1893) 1 QB 629

रजिस्टर्ड हो या नहीं, मागीदार, ट्रस्टी आदि कोई भी हो सकता है। ऐसे प्रत्येक मामलों में यह एक कानून और तथ्यों का मिश्रित प्रश्न होता है कि—मालिक कौन है और नौकर कौन ?

कोई व्यक्ति किसी दूसरे का काम या नौकरी करते हुए भी अपने स्वयं का काम भी करता है, तो उसके दो रूप हो जाते हैं। लोगों को नौकरी में लगाने वाले सभों (एम्प्लोयर्स) में एक विचित्र बात यह भी हो जाती है कि—एक व्यक्ति कानूनी स्थिति में स्वयं अपना नौकर भी हो जाता है। यदि नियमों में मनाही नहीं हो, तो एक नौकर भी किसी सभ या सोसायटी का मागीदार (शेयर होल्डर) बन सकता है और वह अपना स्वयं का मालिक (Owner) भी हो जाता है¹।

इस प्रकार 'मालिक' और 'मजदूर' का सम्बन्ध समझना आवश्यक है।

४ "उद्योग" (Industry) का अर्थ—

"उद्योग" शब्द का अर्थ विवादास्पद रहा है। औद्योगिक परिषद् अधिनियम की धारा २ (जे) में यह इस प्रकार दी गई है —

'उद्योग' से तात्पर्य किसी सभे (Business), व्यापार (Trade), प्रतिष्ठान (Undertaking), निर्माण (Manufacture) या, नियोजक का नियंत्रण (Calling of employers) से है और इसमें कामगारों की नियंत्रण या बुलावना, सेवा, नौकरी, हस्तकला या औद्योगिक धंधा या प्रयोग सम्मिलित है।

इस परिभाषा की जानबूझकर ससद् ने विशाल बनाया है, ताकि सब जगह कामगार और मालिकों के विवाद व झगड़ों को सुलझाया जा सके। इस प्रकार इसमें मालिक का कोई भी धंधा जिसमें कामगार भाँयेंगे, 'उद्योग' माना जावेगा।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

बम्बय नगरपालिका के मामले² में नगरपालिका के कार्य-विभागों के कर्मचारियों के लिये नगरपालिका को उद्योग माना है। जिसकी कई निर्णयों में पुष्टि हो चुकी है³ परन्तु बाद में इसे यह माना गया है कि नगरपालिका या छावनी बोर्ड के वे कर्मचारी जो किसी औद्योगिक या प्रद-औद्योगिक विभाग का कार्य करते हैं, कार्यन्वय का नहीं; वे ही विभाग 'उद्योग' हैं⁴।

इसी प्रकार शिक्षण-प्रतिष्ठानों के मामले में अनुसंधान केन्द्रों पर काम करने वालों के लिये ऐसे केन्द्रों को उद्योग माना गया है⁵। परन्तु एक विश्वविद्यालय उद्योग नहीं है⁶ और एक कर्मेली उद्योग मानी गई है⁷। अस्पताल के मजदूर सभ के लिये उसे उद्योग माना गया है⁸। एक बकील या

1 Coperaive Dairy farming Society Union Ltd Vs W Bengal State
AIR 1958 Cal 373

2 D. N. Banerjea Vs P. R. Mukerjea AIR 1953 S. C 58.

3 AIR 1957 S. C. 110, 1960 SC 675.

4 AIR 1960 Bombay 75, (1961) 2 FLR 29S.

5 AIR 1961 SC 484

6 AIR 1963 S. C. 1873

7 AIR 1960 SC 1261.

8 (1960) 2 SCR 866.

सालोनिटर का दर दर उद्योग नहीं माना जा सकता⁹। वनर के कर्मचारियों के लिये वह उद्योग है।¹⁰

नाई की दुकान,¹¹ सहकारी दुग्धशाला,¹² लेव वितरण केन्द्र,¹³ मासान सदान केन्द्र,¹⁴ काडा आगरी सब,¹⁵ फर्ष,¹⁶ नेम्बर पॉक कामर्स (अगार पडल)¹⁷ गन्ना फार्म¹⁸ तथा जोरसन¹⁹ को न्यायालयों ने उद्योग माना है। परन्तु बिज्जरासोन²⁰ को उद्योग नहीं माना गया है।

५ "कामगार" (Workmen) का अर्थ—

(१) औद्योगिक परिवार अधिनियम १९४७ को धारा २ (s) में 'कामगार' की परिभाषा की गई है, जिसके अनुसार निम्न बातें हमारे सामने आती हैं —

- १ 'कामगार' एक व्यक्ति है जो प्रत्यक्ष (भारोडिस-काम सी देने वाला) भी हो सकता है, जिसे किसी उद्योग में काम करने पर लगाया गया हो।
- २ काम के बदले में उसे भाडा (मजदूरी) या पुरस्कार (Hire or reward) मिलेगा, जो ५०० रु० मासिक से कम होगा।
- ३ काम चाहे कुशल (Skilled) हो या अकुशल (Unskilled), चाहे शारीरिक मेहनत का हो, देखभाल करने का हो, तकनीकी हो या लिखापट्टी का।
- ४ उसके काम की गति लिखित या अनलिखित हो सकती (Express or implied) है।
- ५ इन कानून के तहत औद्योगिक अगडे को कोई कायवाही करने के लिये वह व्यक्ति भी 'कामगार' माना जायेगा, जिसे उस अगडे के मामले में शीकरी से हटाया या निकाल दिया गया हो।
- ६ परन्तु इन कानून में सैनिक अनुशासन की सेवाओं के व्यक्ति, जेल व पुलिस के व्यक्ति, या केशल व्यवस्था या प्रशासन के लिये नियुक्त व्यक्ति "कामगार" नहीं माने जायेंगे।

9 (1959) 2 LLJ 38

10 1943 LLJ 233 AIR 1955 Cal 515, 1956 Cal 530

11 (1956) 1 LLJ 596

12 (1956) 2 LLJ 61

13 (1954) 2 LLJ 656

14 (1953) 2 LLJ 742

15 (1954) 1 LLJ 86

16 (1953) 2 LLJ 273

17 (1951) 1 LLJ 203

18 AIR 1964 SC 903

19 AIR 1951 SC 484.

20 (1950) LLJ 63.

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय :

स्वनत्र रूप में काम का ठेका लेने वाला व्यक्ति भी यदि ठेका सम्बन्ध ठेका देने वाले से मालिक व मजदूर का है, तो वह 'कामगार' है।²¹ अधिकारों (नमक के ठेकेदारों) को सर्वोच्च न्यायालय ने 'कामगार' माना है।²² सम्बन्धित काम को करने के तरीके पर नियंत्रण करने की शक्ति क्रिममे है, वही मालिक है।²³ अधिकारियों के बदनो पर काम करने वाले मालिकों को भी कामगार माना गया है।²⁴ बोडी बनाने के लिये मालिक ने तम्बाकू पीर पत्ता ले जाकर देने वाला ठेकेदार मालिक का एक एजेंट है, स्वतंत्र ठेकेदार नहीं। प्रायः उनके नीचे काम करने वाले उसके मालिक के मजदूर हैं।²⁵

(२) कर्मचारी या नियोजी (Employee) का अर्थ—

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम १९४८ की धारा २ (क) में दो बर्दे परिभाषा के अनुसार निम्न बातें स्पष्ट होती हैं—

- (१) कर्मचारी वह व्यक्ति है, जिसे किसी कार्य को करने के लिये मजदूरी या पुरस्कार देकर रखा जाता है।
- (२) उसकी मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित की गई हैं, उसमें कम पर उसे नहीं रखा जा सकता;
- (३) वह कुशल या अकुशल या शारीरिक या लिपिक कार्य करेगा
- (४) इसमें वे व्यक्ति भी शामिल हैं जो किसी बनी हुई चीज को बनाने, साफ करने, घोंने, बदलने, सुन्दर बनाने, सफाई या चमक लाने, मरम्मत करने आदि का काम करते हों।
- (५) इसमें सगल सेवा का कोई मदत्य सम्मिलित नहीं है।

[कृपया मूल अधिनियम परिभाषा के अन्त में 'परिशिष्ट' में देखिये ।]



21. 1963 LLJ 603, AIR 1957 S. C. 104, 1961 LLJ 233, 1962 LLJ 341, ILR (1955) 15 Raj 465
22. D. C. Works Ltd Vs State of Saurashtra AIR 1956 S. C. 264.
23. (1947) 1 A. C. 1 (23)
24. J. K. Cotton Spg & Wvg. Mills Vs Labour Appellate Tribunal AIR 1964 S. C. 737.
25. D. M. Sahib Vs. Union of Bidi Workers AIR 1966 S. C. 370.

परिचय

- १ मालिक की आशायें और दुराशायें ।
- २ मजदूर या कामगार की आशायें और दुराशायें ।
- ३ सेवा या काम की शर्तें और कानून ।



मालिक और मजदूर का सम्बन्ध एक अनुबंध या ठेका होता है, जिसमें लिखित और स्पष्ट या अलिखित या अस्पष्ट सेवा या काम की शर्तें होती हैं । इसके पहले हम मालिक और मजदूर की आशाओं व दुराशाओं का वर्णन करेंगे ।

१ मालिक की आशायें और दुराशायें—

मालिक अपने मजदूर से क्या चाहता है ? वह उसके शर्तनामा या स्थाई आदेशों या नियुक्ति-पत्र में लिखा होता है । जिस मजदूर ने अपनी सेवामें किसी मालिक को सोच दी है, उससे वह मालिक कानून और शर्तों में रहकर ही काम ले सकता है । परन्तु काम के साथ-साथ मालिक अपने नौकर या मजदूर से कुछ ऐसी भी आशायें रखता है जो कि सेवा की शर्तों में छिपी हैं जैसे—

(१) सम्मान और लगन से काम करना ।

(२) सक्षमता से कार्य करना ।

(३) आशापालन व अनुशासन ।

(४) मालिक या संस्थान की बदनामी हो, तबे कारणों व गतिविधियों से दूर रहें ।

परन्तु कई बार मालिक कुछ दुराशायें या अनुचित आशायें करने लगता है, जिससे मजदूर को बुरा लगता है और फिर तर्पण व अनवन शुरू हो जाती है, जैसे —

१. अधिक समय तक काम लेना और उसका अधिक वेतन नहीं देना ।

२. असभ्य व अपमानजनक बर्ताव करना ।

३. समय पर वेतन का खुदाश न करना या अनुचित बर्तावों या धंदे बसूत करना ।

४. ठग करना या बदमा सेना (Victimisation)

२ मजदूर की आशाओं व दुराशाओं —

मजदूर की भी अपनी आशाओं और दुराशाओं होती है वह अपने मालिक से आशा करता है कि—(१) वह उसे निश्चित समय पर निश्चित वेतन चुकारा करेगा । (२) उसे सम्मानना और सम्मान के साथ काम पर रखा जावेगा । (३) उसके निश्चित समय या घंटों तक ही काम लिया जावेगा और अधिक घंटों काम करने के लिये मजदूर नहीं किया जावेगा । स्वेच्छा से अधिक घंटों के काम के लिये अधिक वेतन मिलेगा । (४) उसकी मौजूरी सुरक्षित रहे । (५) उसे स्वास्थ्यप्रद वातावरण, निवास सुविधा व अन्य अनिवार्य सुविधाओं व सुरक्षा मिले ।

परन्तु कभी कभी सुविधाओं की मांग के नाम पर मजदूर भी दुराशाओं करने लगते हैं और मालिक सकट में पड़ जाते हैं, जैसे —

१. शोनम, मजदूरी या वेतन बढ़ाना ।

२. अधिक सुविधाओं देना ।

ये सब आशाओं “निहित शर्तें” (Implied terms of employment) मानी जाती हैं, जबकि दुराशाओं दुर्भावपूर्ण है । जब मालिक और मजदूर में इन शर्तों पर तनाव होता है, तो मजदूर “हड़ताल” करने पर उतरा हो जाते हैं और मालिक “तानाबन्धों” और “तग करने” (Victimisation) पर । इससे कारखाने या काम को जो हानि होती है, उसमें मालिक और मजदूर दोनों बर्बाद होते हैं; परन्तु इसमें देना व राष्ट्रीय उत्पादन व कार्य पर भी प्रभाव पड़ता है । अतः ऐसे नहीं प्रवृत्त हों, इसके लिए प्रयत्न करने चाहिये और अनुरोध व शक्तिपूर्ण तरीकों से श्रमिक सलाहकार, थम कल्याण अधिकारियों व श्रमिक-सर्वों की मदद व बातचीत में समझौता करना चाहिये ।

इस प्रकार “मालिक और मजदूर का सम्बन्ध” मात्र के युग की एक समस्या मानी जानी है ।

३. सेवा या काम की शर्तें और कानून—

इस आशा और दुराशाओं के विपरीत चक्कर में फँकर औद्योगिक-परिवाद (क्राउट) उत्पन्न होते हैं, अतः उद्योगों में कार्य करने वाले कामगारों के लिये भी सेवा या काम की ग्याप्यूरुण शर्तों को कानूनी रूप दिया गया, जिसके लिए “औद्योगिक नियोजन (स्वायं प्रादेश) अधिनियम १९४६” में बना । इसके अन्तर्गत सरकार ने “औद्योगिक नियोजन (स्वायं प्रादेश) केन्द्रीय नियम १९४६” जारी किये गये । विभिन्न राज्य सरकारों ने भी राज्य के लिये “औद्योगिक नियोजन (स्वायं प्रादेश) नियम” बनाये हैं । रात्रस्थान में ऐसे नियम सन् १९६३ में बनाये गये, जो प्रचलित हैं ।

सर्वोच्च ग्यापानम ने अपने एक निर्णय^१ में औद्योगिक नियोजन (स्वायं प्रादेश) अधिनियम का उद्देश्य नियोजन या कार्य की शर्तों का दोनों पक्षकारों (मालिक व मजदूर) को स्पष्ट ज्ञान देना माना है और जो शर्तें सविदा (समझौते) द्वारा होती चाहिये थी, उन्हें कानूनी रूप दिया गया है ।

यह कानून और नियम केवल उन्हीं उद्योगों पर लागू किये गये हैं जिनमें मजदूरों की कम से कम सङ्ख्या १०० हो (धारा ३ देखिये) । परन्तु राज्य-सरकार राज्य (गवर्न) में अति-नूतना प्रकाशित कर इसे १०० से कम मजदूरों वाले उद्योगों पर भी लागू कर सकती है । यहाँ हम इनका संक्षिप्त परिचय देंगे ।

१ स्थायी आदेश बनाना—

काम या सेवा की शर्तें 'स्थायी आदेश' (स्टैंडिंग आर्डर्स) में लिखित होती हैं। इसके लिये राज्य सरकार ने 'आदेश (मॉडल) स्थायी आदेश' बनाया है, जिनके प्रचार पर मालिक रणार्थ आदेश का प्रारूप (ड्राफ्ट) बनाकर प्रमाणित अधिकारी (Certifying Officer) को छ माह के भीतर भीतर पेश करेगा। जिस वह नियमानुसार एनराबल आदि सुनकर प्रमाणित करेगा। इस प्रमाणित स्थायी आदेश की एक प्रति (कापी) मालिक अपने उद्योग में सब की सूचनार्थ सटकायेगा। ऐसा नहीं करने वाले मालिक पर धारा १३ के अधीन २०० रु० प्रतिदिन तक जुर्माना किया जा सकता है।

२ स्थायी आदेश में परिवर्तन या सशोधन—

एक बार स्थायी आदेश बना देने के छ माह तक उनमें कोई परिवर्तन नहीं होगा। बाद में मजदूर व मालिक दोनों के सम्मति से इनमें सशोधन हो सकेंगे, जिन्हें फिर से प्रमाणित अधिकारी से नियमानुसार प्रमाणित करवाना होगा।

३. स्थायी आदेशों के लागू होने या अर्थ करने के बारे में सम्बन्धित थम न्यायालय का नियम मान्य होगा।

४. स्थायी आदेश में जिस शर्तों की सम्मति किया जावेगा, वे अनुसूची में इस प्रकार बताये गये हैं और नियमों की अनुसूची में नमूने के रूप में दिये गये हैं—

- (१) कामगार का वर्गीकरण।
- (२) काम के घण्टे, समय, छुट्टी, वेतन का दिन, मजदूरी की दर—इनकी कामगार को सूचना देना।
- (३) पारी का कार्यक्रम।
- (४) हाजिरी और बैर से घाना।
- (५) छुट्टी (Leave) और अवकाश (Holiday) के लिये शर्तें, अर्ज देने का तरीका, मजदूरी देने वाले अधिकारी।
- (६) उद्योग में घाने के काटक, तलाशी आदि की शर्तें।
- (७) उद्योग या उनके भागों को बन्द करना या बारम खोलना—अहवाई रूप से काम बन्द करना—इसमें उल्लम्ब मालिक व मजदूर के अधिकार और भागें।
- (८) नौकरी समाप्त करना और उसके लिये सूचना (नोटिस) देना।
- (९) दुराचरण के कारण मोसतिपी या बर्खास्तगी दुराचरण माने जाने वाले कार्य या धुनें।
- (१०) मालिक या उसके प्रतिनिधियों द्वारा अन्वयपूर्ण कार्य तथा अनुचित व्यवहार के विरुद्ध कामगार को मदद के साधन।
- (११) अन्य बातें, जो धर्जित की जावे।

केन्द्रीय नियमों की अनुसूची (१) में जो सेवा या काम की शर्तें दी गई हैं, उनमें राज्यों के नियमों

के अन्तर्गत कुछ परिवर्तन व सशोधन भी किये गये हैं। राजस्थान के विद्यार्थियों की अनुसूची में दिये गये प्रादत स्थायी आदेश प्रागे परिशिष्ट (१) में दिये गये हैं।

सेवा या कार्य की शर्तों के लिये अन्य कानून—

(क) फँसटरी कानून के प्राचीन नियमों में कार्य के घंटों, परिश्रमदिनों आदि का उल्लंघन किया गया है।

ये शर्तें उन कारखानों (फँसटरी) पर लागू होंगे, जिनमें १० या अधिक कामगार काम करते हों। जहाँ औद्योगिक नियोजन (स्पार्ड आदेश) प्राधनियम १०० या इससे अधिक कामगार होने पर लागू होता है, परन्तु यहाँ फँसटरी एक्ट की शर्तें केवल १० कामगार होने ही लागू हो जाया है, यह ध्यान देने की बात है।

इस कानून की मुख्य मुख्य शर्तें इस प्रकार हैं—

(१) काम के घंटे—(अध्याय १) एक मजदूर सप्ताह में ४८ घंटे से अधिक काम नहीं करेगा। सप्ताह में एक दिन छुट्टी होगी। यदि छुट्टी के किसी दिन काम करे, तो उसके बदले की छुट्टी मिलेगी। एक कारखाने में एक मजदूर प्रतिदिन ९ घंटे से अधिक कार्य नहीं करेगा और ३ घंटे काम करने के बाद कम से कम प्रायः घंटे का विराम दिया जावेगा। विराम और काम मिलाकर दिनभर में १०½ घंटे से अधिक नहीं होंगे। अधिक काम के लिए उसे दुगुनी दर से मजदूरी मिलेगी।

(२) अवकाश—वर्ष भर में २४० दिन काम करने वाले मजदूर को १२ दिन के काम के पैसे एक दिन और बच्चे को १३ दिन के पैसे एक दिन का अवकाश अवकाश मिलेगा।

(३) महिला (स्त्री) और बच्चों को काम पर लगाना—पारा ६६ के प्राचीन सुवह ६ बच्चे से साम ७ बच्चे के अलावा किसी स्त्री मजदूर को काम पर नहीं लगाया जावेगा। १४ वर्ष से कम आयु के बालक को कारखाने में काम पर नहीं रखा जावेगा। उसने दिन भर में ४½ घंटे से अधिक काम नहीं किया जावेगा और वह रात की पारी में काम नहीं करेगा।

(४) सुविधाएँ—स्वास्थ्य, सुरक्षा और धम कल्याण—ये तीन कानूनी सुविधाएँ हर एक कारखाने में होनी आवश्यक है।

(क) स्वास्थ्य—अध्याय (३)—प्रतिदिन सफाई होगी, प्रति सप्ताह धुलाई होगी, प्रत्येक ३ वर्ष में कम से कम एक बार सफेदी या वारनिश करानी होगी। पदमगी नहीं रखी जावेगी। कारखाने में शुद्ध हवा व तापमान नियंत्रण रखा जावेगा। धूल व धुआँ व नमी पर भी नियंत्रण होगा। पुराने कारखानों में प्रति मजदूर ६३० घनफुट और नये कारखानों में प्रति मजदूर १०० घनफुट स्थान रखा जावेगा। प्रत्येक २० फीट के स्थान पर पीने का पानी होगा और २३० मजदूर होने पर कूलर (शीतक) लगाया जावेगा। ट्यूब व पेटाब पर बताने व बदलने प्रत्येक घण्टे होंगे। धूकदान लगाये जावेगे।

(ख) सुरक्षा के लिये अध्याय (४) के अनुसार प्रवन्ध किया जावेगा।

(ग) धमकल्याण कार्यों के लिये अध्याय (५) के अनुसार गहाने-धोने, धारण के समय बैठने, फर्स्टएड, केन्टीन, भोजन के कमरे, १० फीसट हों तो बच्चापर की व्यवस्था भी की जावेगी।

इन शर्तों के न करने पर मालिक के विरुद्ध मुकद्दमा चलेगा और उसे दण्ड दिया जावेगा ।
अध्याय (१०) ।

(ग) दुकान व वाणिज्य सस्थान कानून में सेवा की शर्तें—

राजस्थान में इस कानून के अन्तर्गत निम्न शर्तें दी गई हैं—

(१) काम के घण्टे—अध्याय (३) में धारा (७) के अधीन अधिक से अधिक ९ घण्टे प्रतिदिन और सप्ताह में ४८ घण्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता है । अधिक समय का मुग्तान देकर भी एक निमाही में ५० घण्टे से अधिक काम नहीं लिया जा सकता । १२ से १५ वर्ष के बच्चों से ३ घण्टे प्रतिदिन से अधिक कार्य नहीं लिया जावेगा । धारा ८ में अधिक समय काम करने पर डेढ़ गुणा (१½ गुणा) वेतन देना होगा । धारा (९) के अनुसार पहले ५ घण्टे के बाद कम से कम पांच घण्टे का विश्राम आवश्यक है ।

(२) धारा (१२) के अनुसार निश्चित दिन को साप्ताहिक छुट्टी होगी और सस्थान बन्द रहेगा ।

(३) अध्याय (४) धारा १४ के अनुसार एक कर्मचारी की वर्ष में २४० दिन या अधिक दिनों के लिये काम करने पर वयस्क (पूरे) व्यक्ति को १२ दिन के पीछे १ दिन और बच्चे को १५ दिन के पीछे एक दिन का सवेतन अवकाश मिलेगा ।

(४) अध्याय (६) की धारा (२१) के अनुसार १२ वर्ष से कम के बच्चे को नौकर रखना मना किया गया है । धारा (२२) में महिला कर्मचारी या १२ से १५ वर्ष की आयु के बच्चे को रात को काम पर लगाना मना है । धारा (२३) में बच्चा पैदा होने के बाद छ सप्ताह के पहले किसी महिला को काम पर लेना मना है । धारा (२४) महिला को प्रसूति अवकाश बच्चा होने के छ सप्ताह पहले से लेने का अधिकार है । धारा (२३) व (२४) में प्रसूतिकाल में मत्त का वर्णन है ।

इस कानून को न मानने पर अदालत में मुकद्दमा चलाकर २५० रु० तक पहली बार जुर्माना किया जा सकता है और बाद में दूसरी बार जुर्माने पर ५०० रु० तक जुर्माना किया जा सकता है । राज्य सरकार राजपत्र में अधिसूचना निकालकर ही इन शर्तों को किसी नगर या क्षेत्र में लागू करेगी ।

(ग) न्यूनतम मजदूरी कानून में भी कार्य, मजदूरी और न्यूनतम वेतन की शर्तों की शर्तें रखी गई हैं—धारा (१२) के अनुसार सरकार द्वारा निश्चित न्यूनतम मजदूरी देना आवश्यक होगा । धारा (१३) और नियम (२४) के अनुसार काम के घण्टे निश्चित होंगे, जो बाराकाना कानून के समान हैं ।

कुछ महत्वपूर्ण निर्यात —

औद्योगिक परिवर्तन अधिनियम और औद्योगिक नियोजन (रवाई प्रादेश) अधिनियम में कुछ बातें समान हैं परन्तु दोनों का क्षेत्र असंग-असंग है ।^१ मॉडल रवाई प्रादेश की कुछ शर्तें किसी रवाई

1 Rohrak & Hisar Distt Electric Corpn Vs. State of U P AIR 1966 S. C 1364.

आदेश में बदली भी की जा सकती है। पर तु उसका प्रमाणित होना आवश्यक है।² प्रमाणित होने के बाद स्थाई आदेशों की शर्तों से मालिक और उनके मजदूर दोनों बाधित हैं। (अर्थात् उनको इन्हें मानना पड़ेगा।) यदि फिर भी कोई शर्त अनुचित हो, तो इसके लिए "औद्योगिक परिवार" उठाया जा सकता है। औचित्य के बारे में प्रमाणित के समय मजदूरों की सहमति होने पर भी ऐसा औद्योगिक परिवार उठाया जा सकता है। यदि किसी परीक्षाधीन (Probationer) को छ माह के बाद स्थाई नहीं किया जावे, तो वह परीक्षाधीन ही माना जावेगा।³ छुट्टी की सुविधा पुराने ष नये सभी कामगारों के लिये समान होनी चाहिये। इनमें भेदभाव अनुचित माना गया है।⁴

प्यासालयो में सेवा या काम की शर्तों में होटलों में इनाम (Tips)⁵ नाशने की सुविधा⁶ तथा सिविको व मजदूर के महंगाई भत्ते में अंतर को भी शामिल किया है

[नियुक्ति-पत्र का नमूना प्राये परिशिष्ट में दिया गया है, जिन कारखानों में १०० से कम मजदूर हैं, वहाँ नियुक्ति पत्र में 'काम की शर्तों' प्रथम लिखनी चाहिये, जो "करदारी कानून" के अनुसार होंगी।]



-
- (2) *Abid and ACC Vs P D Vyas AIR 1960 S C 665*
 - (3) *Express News papers Vs Workmen AIR 1964 S C 804.*
 - (4) *R B Dewon Vs Industrial Tribunal AIR 1963 SC 630.*
 - (5) *Wengers Vs Workmen AIR 1964 S C 864*
 - (6) *Mc Leed Vs. Workmen AIR 1964 S C 1449*
 - (7) *Greates Cotton Vs Workmen AIR 1964 S C 689*

औद्योगिक-परिवाद (Industrial Disputes)

परिचय

- १ "औद्योगिक परिवाद" का अर्थ ।
- २ निषटारे के उपाय—



"औद्योगिक परिवाद" का अर्थ—

"औद्योगिक परिवाद अधिनियम १९४७ की धारा २ (क) में "औद्योगिक परिवाद" की परिभाषा इस प्रकार दी गई है—

"औद्योगिक परिवाद" से तात्पर्य मालिक या मजदूरी या मालिक या कामगारों के बीच किसी परिवाद (dispute) या मतभेद (difference) से है जो किसी व्यक्ति को नियोजन (नौकरी) देना या बेकार रखना या नौकरी की शर्तों या श्रम की शर्तों से सम्बन्धित हो ।

इस सम्बन्ध में हम 'उद्योग' व 'कामगार' का अर्थ पीछे अध्याय (१) में बता चुके हैं । यहाँ यह स्पष्ट समझने की बात है कि—

- (१) यह उद्योग से सम्बन्धित परिवाद है ।
- (२) इसमें विवाद या मतभेद है ।
- (३) जो किसी व्यक्ति को नौकरी देने, बेकार करने या हटाने, नौकरी या श्रम की शर्तों से सम्बन्धित है, और
- (४) यह मालिक व मजदूर या कामगार तथा कामगारों के बीच का परिवाद या मतभेद है ।

इस बान्त की धारा २-क के अर्थात् किसी व्यक्तिगत कामगार की नौकरी समाप्त करने, हटाने अथवा अन्तिम धारा का अर्थ भी "औद्योगिक परिवाद" माना गया है, चाहे मजदूर सव या अन्य कामगार उनमें पतवार हों या नहीं । इससे अत्येक मजदूर को सरक्षण दिया गया है, जो राज्य कर्मचारी को भी प्राप्त नहीं है ।

ऐसे औद्योगिक परिवार की दशा में औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये इस कानून में प्रावधान रहे गये हैं, उपाय बताये गये हैं, जो इस प्रकार हैं —

निपटारे के उपाय—

१. औद्योगिक शांति बनाये रखने के लिये १०० या इससे अधिक मजदूरों वाले उद्योगों में "नार्थ समिति" (Works Committee) का गठन धारा (३) के अधीन किया जायगा ।
२. ऐसे परिवारों को निपटाने के लिये सम्पर्क अधिकारी (Conciliation Officers) धारा (४) के अधीन व धारा (५) के अधीन सम्पर्क-मण्डल (Board of Conciliation) की नियुक्ति व स्थापना की जायेगी ।
३. ऐसे मामलों में सरकार जाच न्यायालय (Courts of Inquiry) गठित करेगी (धारा ६) ।
४. धर्म-न्यायालय धारा (७) के अधीन गठित होंगे, जो निम्न कार्य करेंगे—

(१) स्थायी आदेश के अधीन किसी मालिक ने जो आज्ञा या आदेश दिया वह कानूनी उचित है या नहीं ।

(२) स्थायी आदेश को लागू करना व उसका अर्थ करना ।

(३) मजदूर की नौकरी समाप्त करने, हटाने, वापस लगाने या गलत रूप से हटाये मजदूर को मदद करने के मामलों पर निरूपण ।

(४) किसी परम्परागत छूट या मुक्ति को समाप्त करने के मामले ।

(५) किसी हड़ताल या तालाबन्दी का बंद कानूनी या कानूनी होने का मामला,

(६) तीसरी अनुसूची के अधीन जो मामले ट्रिब्यूनल को जायेंगे, उनमें मिलावा अन्य सब मामले ।

५. धारा ७ क, ख, ए व में ट्रिब्यूनल को ध्यवस्था दी गई है जो निम्न कार्य करेंगी— (अनुसूची-३) ।

१. मजदूरी (Wages) और उनके चुकारे का समय व तरीका ।

२. धनि पूरक भत्ता व अन्य भत्ते ।

३. काल के घंटे व विश्राम काल ।

४. सवेतन छुट्टियाँ व अवकाश ।

५. बोनस, लाभार्थ, प्रावधानी विधि व निवृत्ति पुरस्कार (ग्रैशुनो) ।

६. स्थायी आदेशों के विपरीत पारी चलाना ।

७. श्रेणियों में वर्गीकरण ।

८. अनुशासन के नियम ।

९. समुचितीकरण (rationalisation) ।

१०. कामगार की छुट्टी और सस्थान को बन्द करना ।

११. कोई अन्य मामले, जो निर्दिष्ट किये जायें ।

१. यदि कोई मालिक काम की शर्तों में संशोधन करना चाहे, तो धारा ६-क के अधीन उसे प्रभावित होने वाले कामगारों को इसकी सूचना (नोटिस) देने के २१ दिन बाद ही ऐसा करना होगा। ये विषय अनुसूची (४) में दिये गये हैं, जो इस प्रकार है:—

१. मजदूरी व भुगतान का समय।
२. मालिक द्वारा प्रावधानिक निधि (प्रॉविडेंट फण्ड) में या पेन्शन में भंडारण जो देय है।
३. शक्ति पूरक तथा अन्य भत्तों।
४. कार्य के घण्टे व विराम का समय।
५. सवेतन अवकाश व छुट्टी।
६. रखाई आदेश के विपरीत पारी शुरू करना, बदलना या बन्द करना।
७. वेतनमानों का वर्गीकरण।
८. किसी परम्परागत छूट या सुविधा या प्रयोग में परिवर्तन या उसकी समाप्ति।
९. नये नियम, अनुशासन, नियमों में परिवर्तन आदि करना, जो रखाई आदेश में वर्णित न हों।
१०. कामगारों की छुट्टी होने वाले नये तरीकों या मशीनों को धरना।
११. कामगारों का सक्षम या वृद्धि या छंटनी।

७. औद्योगिक परिवार के उठाने जाने के बाद किसी कामगार को धारा (३३) के अधीन मालिक द्वारा दण्ड नहीं दिया जा सकेगा और काम की शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं होगा।

इस प्रकार औद्योगिक परिवार के निपटारे के लिये व्यवस्था की गई है।



अनुशासन व दुराचरण (Discipline & Misconduct)

परिचय

- १ अनुशासन का महत्व व अर्थ ।
२. दुराचरण का अर्थ व भेद ।
- ३ दुराचरण के लिये अनुशासनिक कार्यवाही ।

अनुशासन —

प्रत्येक संस्थान में उसके कामगारों में अनुशासन होना एक महत्वपूर्ण बात है। अनुशासन सद्ब्यवहार व उचित नियंत्रण पर अधिक निर्भर करता है, न कि कठोरता और कानून पर। फिर भी अनुशासन हीनता को रोकने के लिये कानूनी तरीकों की काम में लेना आवश्यक है। इसके पहले की कोई मालिक अनुशासनहीनता के विरुद्ध कोई कार्यवाही करे, उसे इन बारे में पूरा ज्ञान होना आवश्यक है। इसी प्रकार मजदूर या कामगार को भी पता होना चाहिये कि उसे किस प्रकार अनुशासन में रहना है और कैसे बर्ताव करना है। इस अध्याय में इनका बर्णन किया गया है।

अनुशासन में तीन बातें आती हैं —

- (१) मैनेजर या मालिक की आज्ञा का पालन करना ।
- (२) अपने काम को पूरा करना व नियमित रूप से काम पर आना ।
- (३) मालिक के कार्य व आज्ञा के प्रति सद्भावना रखना यानी विश्वास प्राप्त होना ।

इन तीन शर्तों को न मानना या इनको टाटना अनुशासन हीनता है ।

दुराचरण का अर्थ व भेद

(Meaning & Kinds of Misconduct)

“दुराचरण” से अर्थ— “अनुशासनहीनता के प्रत्येक कार्य या भूल से है।” दुराचरण एक अनुचित आचरण है, जो सिद्ध करना होता है, इसे अनुमान से नहीं माना जा सकता ।^१

“दुराचरण” का वर्णन मॉडल स्थायी आदेश^२ में इस प्रकार किया गया है:—

(1) AIR 1960 Bom. 344.

(2) राजस्थान मॉडल स्थायी आदेश सं० १८ (२) एच केन्द्रीय मॉडल स्थायी आदेश सं० १४ (३) ।

निम्नलिखित कार्य घोर भूले दुराचरण माने जावेंगे —

- (क) खोरी, कपट या मालिक के धामे या सम्पत्ति से सम्बन्धित धैर्यमानो ।
- (ख) किसी उच्चाधिकारी के किसी कानूनी या यथोचित आशा के लिये जानबूझकर की गयी अवज्ञा (insubordination) या अवहेलना (न मानना) चाहे अकेले द्वारा या दूसरों के साथ मिलकर ।
- (ग) मानिक के सामान या सम्पत्ति को जानबूझकर तोड़ना या हानि पहुँचाना ।
- (घ) अवैध सालाब या घूस लेना या देना ।
- (ङ) बिना छुट्टी आदतन गैरहाजरी या बिना छुट्टी १० दिन से अधिक की गैरहाजरी ।
- (च) आदतन देरी से आना ।
- (छ) संस्थान पर लागू किसी कानून को जानबूझकर तोड़ना ।
संस्थान के काम के समय में उष (भगडासू) या अव्यवस्थित व्यवहार (Rottous or disorderly behaviour) या अनुशासन विरोधी कार्य ।
- (झ) आदतन सापरवाही या काम को भूला देना ।
- (ञ) माह में अधिक से अधिक २ प्रतिशत जुर्माना हो, ऐसे कार्य या भूल को बार बार करने पर ।
- (ट) जानबूझकर काम को शिथिल (ढीला) करना (कम काम करना) या उसके लिये जानबूझकर दूसरों को मड़काना या तैयार करना ।
- (ठ) कामगार द्वारा संस्थान में काम के दोहरान सीखी हुई किसी प्रक्रिया (तरीके) की बातें किसी अनाधिकृत व्यक्ति को बताना ।
- (ड) संस्थान की सीमा में जुफा खेलना ।
- (ढ) जहाँ पूर्णतः मना हो, वहाँ घुसपान करना ।
- (ण) कानून या कानूनी नियमों को तोड़ते हुए काम बर हड़ताल करना या दूसरों को हड़ताल करने के लिये भड़काना ।

इन प्रकार के दुराचरणों का आचार दो बातें हैं —

- (१) मालिक के प्रति विश्वास पात्र व ईमानदार नहीं रहना और
- (२) नौकरी के लिये अपने कार्य या व्यवहार के लिये (fit) नहीं रहना ।

इन्हीं दो बातों के आचार पर केन्द्रीय माडल स्टाफी आदेशों में ११ दुराचरण बताये गये हैं, जिन्हें राजस्थान के नियमों में बढ़ाकर १५ दुराचरण बताये गये हैं, जो ऊपर बताये गये हैं ।

१ चोरी, कपट या मालिक के धन्ये या सम्पत्ति से सम्बन्धित बेईमानी—

किसी भी कारखाने का कामगार इन अपराधों के कारण नौकरी से हटाया जा सकता है। उनके विरुद्ध अपराध का फौजदारी मुकद्दमा भी चलाया जा सकता है। साथ ही उसे नौकरी से निकालने के लिये विभागीय जांच की जा सकती है।

२ आज्ञा न मानना—

जब कोई नौकरी करता है, तो उसे मालिक की आज्ञा माननी ही होती है। संस्थान या कारखाने के नियमों का जानबूझकर पालन नहीं करना दुराचरण है। किन्तु आज्ञा कानूनन होनी चाहिए। एक नौकर भ्रष्ट और अनुचित आज्ञा मानने को बाध्य नहीं है।^१ चरित्र के प्रतिकूल या क्षमता से अधिक शक्ति से काम करने की आज्ञा मानना जरूरी नहीं मानी गई है। जहां जीवन को स्वतंत्र हो, वहां आज्ञा न मानना दुराचरण नहीं है। किन्तु स्थायी आदेशों में वर्णित बातों पर उचित व्यक्ति की आज्ञा नहीं मानना दुराचरण है।^२ श्रम संघ का पदाधिकारी होने पर यदि वह मालिक की आज्ञा न माने और दुर्भ्यवहार करे, तो यह 'दुराचरण' माना गया है।^३

(३) मालिक की सम्पत्ति को तोड़ फोड़ या हानि—

एक कामगार का पहला कर्तव्य अपने मालिक की सम्पत्ति को रक्षा करना है। यदि वह जानबूझकर उसकी सम्पत्ति को हानि पहुंचाता है, तो यह गंभीर दुराचरण है।

(४) भ्रष्ट लासच या घूस लेना—

इससे भी मालिक को हानि होती है। इसके लिये प्रमाण होने पर किसी कामगार को नौकरी से निकाला जा सकता है। यह सरकारी कर्मचारियों के लिए अपराध (फौजदारी मुकद्दमा) है, पर मजदूरों के लिए नहीं, परन्तु उसे मालिक हटा सकता है।^४

(५) लम्बी गैरहाजिरी—इससे मालिक का काम रुक जाता है और उसे हानि होती है। यह लापरवाही से जानबूझकर आज्ञापालन नहीं करने से दुराचरण है।

(६) आदतन बेरी से भ्राना—वह भी स्थायी आदेश के विरुद्ध आचरण है।

(७) कानून की अवहेलना—जब कामगार संस्थान पर लागू कानून को ताड़ता है, तो उसका कुल मालिक मुगलता है और उसे नीचे देखना पड़ता है। इसलिए यह गंभीर दुराचरण है।

(क) (अ) से (ठ) तक अपने आप में स्पष्ट हैं।

(६) गैर कानूनी हड़ताल—

उद्योगों में हड़ताल करना स्थायी आदेश द्वारा मना किया गया है। औद्योगिक परिवर्ध

1 AIR 1930 T.C. 110

2 AIR 1966 S.C. 1731.

3. AIR 1957 S.C. 7.

4. 1952 F.J. 224

प्रतिनियम 1953 की धारा 2 (g) में हड़ताल (Strike) का अर्थ बनाते हुए तीन बातें स्पष्ट की गई हैं—

- (1) इसमें कई (बहुत से) मजदूर शामिल होंगे,
- (2) काम करना बन्द कर देंगे या काम करना से मना कर देंगे, धीरे
- (3) कामगारों की धीरे से यह एक समुक्त या निरिबद्ध कार्यवाही के रूप में होगा।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

✓ (क) हड़ताल नहीं—काम शुरू करने में कामगारों ने देरी की, परन्तु काम बन्द नहीं किया। इसे हड़ताल नहीं माना गया।¹ मजदूरों ने अलग अलग छुट्टी की प्रवृत्ति या धीरे उनको छुट्टी नहीं दी गई। वे काम पर नहीं आए, परन्तु इस हड़ताल नहीं माना गया।²

✓ (ख) हड़ताल है—

रविवार को काम पर आने के लिए अतिरिक्त मत्ता मिलता है धीरे में काम रिकार्ड है। इसलिए रविवार को भी हड़ताल हो सकता है।³ हड़ताल मोड़ या अल्प समय के लिए हो सकती है। मोड़ समय से कामगार का नुसारण कम नहीं हो जाता।⁴ कामगारों द्वारा समुक्त रूप से काम बन्द कर देना व अज्ञान न मानना, चाहे प्रायश्चित्त के लिए ही क्यों न किया जाय, यह हड़ताल है।⁵

हड़ताल के भेद—

हड़ताल कई प्रकार की होती है धीरे उनके नये नये तरीके निकाले जाते हैं। काम बन्द कर कारखाने में बैठ जाना न मुद काम करें न करने दें इस प्रकार 'बैठना' या 'बैठना' (Sitting down or Stay in-Strike) कहते हैं।⁶ कई प्रायश्चित्त को अनाधिकार प्रवेश (Criminal Trespass) मानते हैं परन्तु सर्वोच्च न्यायालय ने इसे यह प्रकार नहीं माना है।⁷ इसी प्रकार कलम रोको (Pen down) काम काम करो (Go slow), धुनों का मत्तानुभूति में एक प्रतीक (token) हड़ताल—य सब रूप हैं। आखिरक 'पराय' हड़ताल का एक नया रूप है, जिसमें किसी अधिकाधिक या मार्गिक को धरकर रोक दिया जाता है।

हड़ताल का अधिकार—अस-कानून में हड़ताल एक वैध अधिकार माना गया है, जो मरिधान के अनुच्छेद 19 क अधिन आता है। परन्तु यह अधिकार कवन कानूनी हड़ताल का है धीरे इसे विधायिका कम मो कर सकता है।

घोटाधिकारिक परिवाद प्रतिनियम 1953 क अध्याय (2) में धारा 22 व 23 में हड़ताल पर रोक लगाने का प्रावधान मो है। धारा 22 में सर्वप्रथम हड़ताल का अन्त किया गया है।

1 AIR 1956 All 654

2 (1954) 2 LLJ 656.

3 (1959) 1 LLJ 567

4 AIR 1957 S. C. 871.

5 AIR 1953 SC 471 AIR 1958 Patna 51

6 AIR 1960 SC 169

अध्याय (५) हड़ताल और ताला बन्दी

पारा (२२) हड़ताल व ताला बन्दी का नियम:-

(१) जनता की उपयोगी सेवाओं में लया कोई व्यक्ति मविदा का उल्लंघन कर हड़ताल पर नहीं जावेगा-

(क) हड़ताल से पहले छ सप्ताह का नोटिस मालिक को दिये बिना, जेमे प्राये बताया गया है, या

(ख) ऐसा नोटिस देने के १४ दिनों में, या

(ग) नोटिस में बताये गये हड़ताल के दिनांक की समाप्ति के पहले, या

(घ) किसी सम्पर्क अधिकारी के सामने समझौते की कार्यवाही विचाराधीन होने पर तथा उसके निर्णय के ७ दिन बाद में ।

× × ×

पारा (२५) प्रबंध हड़ताल -

(१) एक हड़ताल प्रबंध होगी, यदि-

(१) पारा २२ या २३ के विपरीत हो या घोषित की गई हो या (११) पारा (१०) के लक्षण (३) के अधीन जारी आज्ञा को तोड़कर उसे जारी रखा जावे ।

× × ×

इसी प्रकार पारा (२५) में ऐसी प्रबंध हड़ताल के लिए प्रायिक सहायता देने से मना किया गया है । प्राये पारा (२६) में प्रबंध हड़ताल करने वाले कामगार को एक माह की सजा या ५० रु० जुर्माना किया जा सकता है । हड़ताल में मड़काने वालों को पारा (२७) में ६ माह तक की सजा या एक हजार रुपये तक जुर्माना या दोनों का दण्ड दिया जा सकता है । प्रबंध हड़ताल के लिये प्रायिक सहायता देने वाले को पारा (२८) के अनुसार ६ माह तक की सजा या १००० रु० तक जुर्माना या दोनों दिये जा सकते हैं ।

इस प्रकार बिना उचित नोटिस दिये की गई हड़ताल बंध नहीं होती ।

११*

कुछ महत्वपूर्ण निराय-

प्रबंध हड़ताल एक अपराध है । अत मुफ्तमा चलाने के बाद मदालत मुफ्तमा वाप लेने से मना भी कर सकता है । कोई हड़ताल न्यायोचित थी या नहीं, यह उसके लक्ष्यो पर निर्भर है ।^१ यदि एक हड़ताल प्रबंध घोषित की गई, तो उसके न्यायोचित होने का प्रश्न नहीं उठता ।^२ केवल प्रबंध हड़ताल में भाग लेने पर ही एक कामगार को नोकरी से निकाल देना, उचित नहीं होगा ।^३

(1) AIR 1960 S C. 1258

(2) AIR 1960 S. C 219.

(3) AIR 1956 S C 311, 1959 S C. 629.

‘दुराचरण’ के लिये अनुशासनिक कार्यवाही

(Disciplinary action for Misconduct)

मालिक द्वारा किसी मजदूर को उसके दुराचरण के लिए दण्ड देने की जो कार्यवाही की जाती है, उसे ‘अनुशासनिक कार्यवाही’ कहते हैं। इसका तीन भाग होते हैं—

- (१) कारण या आधार—दुराचरण ।
- (२) दुराचरण की जांच—घरेलू जांच ।
- (३) दण्ड की मात्रा व भेद ।

हम कारणों या दुराचरणों का वर्णन कर चुके हैं। घरेलू-जांच का पूरा वर्णन हम अगले अध्याय में करेंगे। यहाँ हम दण्ड की मात्रा व भेदों का वर्णन करेंगे।

दण्ड के भेद—

मालिक क्या दण्ड दे सकता है, यह स्थायी-घादेश की शर्तों में दिया होता है। यदि सत्यान या कारखाना छोटा है, तो भी “सहजग्याय के सिद्धान्तों” के अनुसार मालिक को कार्यवाही करनी पड़ेगी और उसके गलत तरीके के कारण उसे हानि उठानी पड़ेगी। इसलिये प्रत्येक मालिक को सावधानी से हो बर्दाश्त उठाना चाहिये।

‘केन्द्रीय मॉडल स्थायी घादेश’ की शर्तें स० १४, जो “राजस्थान मॉडल स्थायी घादेश की शर्तें स० १८ है में तीन प्रकार के दण्डों का वर्णन है—

- (१) अथं दण्ड या जुर्माना या वेतन में से कटौती या वसूली ।
- (२) निलम्बन (मोघसिती) ।
- (३) नौकरी से निश्चाल देना—निष्कासन या बर्खास्तगी ।

किन्तु इनके अलावा भी अन्य प्रकार के दण्ड कोई सत्यान या कारखाना अपनी सेवा की शर्तों या स्थायी घादेश में सम्मिलित कर सकता है, जो निम्न हो सकते हैं—

१. परिनिन्दा या चेतावनी (Censure or warning)
२. वेतन वृद्धि रोकना (Withholding of increments)
३. पदोन्नति रोकना (Withholding of promotions)
४. पदावनति (Reduction in rank)—पद कम कर देना ।
५. सेवाशुक्ति या नौकरी से हटाना (Discharge or removal), जिसमें अतिरिक्त नाम उसे सौटा दिया जावेगा ।

राज्य सेवा में इन दण्डों के बारे में नियम बने हुये हैं किन्तु उद्योग या कारखाने की काम की शर्तों या स्थायी घादेश में सम्मिलित करने पर ही ये दण्ड किसी कामगार को दिये जा सकते हैं। इस प्रकार कुल ३+५=८ प्रकार के दण्ड हुये ।

हम यहाँ इनका वर्णन करेंगे ।

(१) अर्पण या जुर्माना या वेतन में से कौती या वसूली—

(क) मॉडल स्थायी नियमों में इनके लिये तीन शर्तें रखी गई हैं —

(१) किसी कामगार या मजदूर ने कोई ऐसा काम या धून (any act or omission) की हो, जो 'दुराचरण' हो।

(२) इसके लिये उसे मजदूरी धुकारा अधिनियम १९३६ की धारा c की उपधारा (२) के अधीन नोटिस दिया जावेगा।

(३) एक माह में उसकी मजदूरी के २ प्रतिशत तक जुर्माना किया जा सकता है।

इन तीनों शर्तों के पूरा होने पर ही जुर्माना किया जा सकता है और मानिक मनमाना जुर्माना नहीं कर सकता।

(ख) म्यूनतम मजदूरी अधिनियम १९४८ तथा उसके अन्तर्गत प्रपत्र स० (१०) नोटिस सख्या (२) में (५) जुर्माना एवं कटौतियां गोपक में निम्न बातें बताई गई हैं —

नियमों द्वारा या उनके अधीन प्राधिकृत किये गये जो छोड़कर मजदूरी में से कटौतियां नहीं की जायेंगी। मजदूरी में से कटौतियां निम्नलिखित में से एक या अधिक प्रकार की हो सकती हैं —

(१) जुर्माना—निधोजित व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप में या लिखित में उक्त कार्य या धूल को स्पष्ट किया जावेगा जिसके सम्बन्ध में जुर्माना किये जाने का प्रस्ताव किया गया है तथा किसी अन्य व्यक्ति को उपस्थिति में उसका स्पष्टीकरण देने के लिये एक अवसर प्रदान किया जावेगा। उक्त जुर्माने की राशि की भी सूचना उसे दी जावेगी। जुर्माने की राशि ऐसी होगी, जो राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जाए। यह राज्य सरकार के निर्देशों के अनुसार उपयोग में ली जावेगी।

× × × ×

(२) (हानि की वसूली या कटौतियां),—जो कर्मचारी को अभिरक्षा के लिये लिये गये माल का नुकसान या हानि के लिये तथा उक्त धनराशि के नुकसान के लिये जिसका उसे लेखा (हिस्साब) रखना है, यदि प्रत्यक्षतः यह नुकसान या हानि उसकी उपेक्षा या बोध के कारण हो।

निधोजित व्यक्तियों की व्यक्तिगत रूप से तथा लिखित में भी यह बताया जावेगा कि उस नुकसान या हानि के लिये (वेतन में से) कटौती किये जाने का प्रस्ताव किया गया है और उसे एक अन्य व्यक्ति को उपस्थिति में स्पष्टीकरण देने का एक अवसर दिया जावे। उक्त कटौती की राशि की भी सूचना दी जावे। यह राशि राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जावेगी।

× × × ×

इन प्रकार जुर्माने का दण्ड देने के लिये निम्नलिखित कार्यवाही करनी होगी—

१. लिखित में बोधो कामगार या कर्मचारी को सूचित किया जावेगा कि—(क) उसने क्या दुराचरण (किसी काम या धूल) की है और (ख) उसके ऊपर लगाये इन धारों का वह एक धन

व्यक्ति की मौजूदगी में निश्चित समय में अपना स्वकीकरण पेश करे और (ग) जुमाने की राशि कतनी है ।

२ स्वपटीकरण पर विचार करने के बाद मैनेजर वा मासिक जुमाने की उचित धारा जारी करेगा ।

इसके लिये नमूने का काम नीचे दिया गया है—

कार्यालय

-- -- --

नोटिस

सं०	दिनांक	
श्री (नम)	-- --	पद -- को
सूचित किया जाता है कि—		
(१) जब आप दि० -- -- को		पद पर काम कर रहे थे आपने
संस्थान को -- --	-- --	हानि पहुँचाई जिसका विवरण सलग्न है ।
(२) घन संस्थान आपको इस त्रुटि के लिये रु० -- --		वा जुर्माना करने का प्रस्ताव करता है ।
(३) आप श्री -- -- --		इस सूचना की प्राप्ति के दिन से
श्री (एक स्वतंत्र व्यक्ति का नाम)		की उपस्थिति में अपना स्वपटीकरण लिखित
में या मौखिक प्रस्तुत करें अन्यथा इकतरफा बायबाही की ज वेगो ।		
	रु० -- --	
समस्त-एक		अध्यक्ष/मासिक

दोषारोपण का निरर्थक

१ जब श्री -- -- -- पद -- -- -- पर कार्य कर रहे थे दिनांक -- -- -- की उद्देश्य -- -- -- पलती थी, जिससे संस्थान को हानि रु० -- -- -- की हुई । यह दुःखकरणीय है ।

२ [यदि एक से अधिक दोषारोपण हों तो उनका क्रम से विवरण देना चाहिये]

रु० अध्यक्ष/मासिक

(२) निलम्बन - एक दण्ड के रूप में ।

स्वायी प्रादेश की शर्त के खण्ड (२) में इसका विवरण दिया गया है—

(२) एक कामगार को यदि वह किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो एक बार में चार दिन तक की प्रवधि के लिए निलम्बित (मोमसित) किया जा सकता है ।¹

†(५) निलम्बन की प्राप्ति निमित्त में होगी और कामगार को शामिल होने से सागू मानी जावेगी । इसमें आरोपित दुराचरण का पूरा विवरण होगा और कामगार को उन परिस्थितियों का स्पष्टीकरण देने का एक अवसर दिया जावेगा । यदि जांच के बाद प्राप्ति की पुष्टि हो जावे, तो कामगार को निलम्बन काल में काम से अनुपस्थिति समझा जाकर कोई पारिश्रमिक नहीं मिलेगा, परन्तु यदि प्राप्ति निरस्त (वापस लेना) कर दी जावे तो उसे पुरा वेतन मिलेगा, मानो उसका निलम्बन नहीं किया था ।

"निलम्बन" का दण्ड के रूप में अर्थ यह है कि किसी कर्मचारी को किसी समय के लिये अस्थायी रूप से काम पर नहीं आने दिया जाता, उस प्रकार उसे उन दिनों की कोई मजदूरी या भत्ता नहीं मिलेगा, परन्तु यह निलम्बन का दण्ड केवल निश्चित प्रवधि का होगा । मौडल स्वायी प्रादेश के अनुसार यह एक बार में चार दिन तक का हो सकता है । इससे अधिक प्रवधि के लिए नहीं ।² इसके लिये कामगार का दुराचरण सिद्ध होना आवश्यक है ।² दुराचरणों की सूची शर्त के खण्ड (२) के अन्त में दी गई है, जिसका अर्थ 'दुराचरण का अर्थ व भेद' के अन्दर किया जा चुका है ।

इस प्रकार दण्ड के रूप में किये गये निलम्बन के पहले ऊपर वर्णित अनुशासनिक कार्यवाही करनी होगी, जिसमें घरेलू जांच के बाद दुराचरण सिद्ध होने पर ही यह दण्ड निश्चित प्रवधि (४ दिन तक) के लिए दिया जा सकेगा । जांच का तरीका अगले अध्याय में बताया गया है ।

(३) निष्कासन (नौकरी से निकाल देना)
(Dismissal)

किसी भी कर्मचारी या कामगार के लिए यह प्र तिथ व मयकर दण्ड है । इसके लिये मौडल स्वायी प्रादेश में निम्न शर्तें दी गई हैं —

(२) एक कामगार को यदि किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो—

×	×	×
×	×	×
	या	

बिना नोटिस या नोटिस के अन्त में कोई क्षतिपूर्ति (मुआवजा) दिये उसे नौकरी से निकाला जा सकेगा ।

(३) निम्न लिखित कार्य या भूलें दुराचरण माने जावेंगे—

[देखिये पीछे पृष्ठ १६-१७ पर (क) से (इ) तक]

1 Lunipur Colliery Vs Bhuban Singh AIR 1959 S. C. 833

2 Bhawani Kuda Co-operative Bank Vs B B Venaktapathy. (1955) 1 LLJ 21

† राजस्वगत मौडल स्वायी प्रादेश में इसकी सं० (५) है ।

† (३) निष्कासन की धाजा तब तक नहीं दी जा सकेगी, जब तक कि उस कामगार को धारोचित दुराचरण के बारे में लिखित में सूचित नहीं कर दिया हो और उसके विरुद्ध परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर नहीं दे दिया गया हो। निष्कासन के प्रत्येक मामले में व्यवस्थापक या मालिक की अनुमति होनी आवश्यक है। किसी कामगार के विरुद्ध लगाये गये धारोचों के सम्बन्ध में व्यवस्थापक या मालिक स्वतन्त्र जांच (Independent Enquiries) स्थापित कर सकता है।

इस प्रकार नौकरी से निकालने का दण्ड देने के लिये दो बातें आवश्यक हैं —

(१) कामगार के विरुद्ध उप सण्ड (२) में वर्णित (देखिय पृष्ठ सं० ११-१७ पर) कोई एक या अधिक दुराचरण सिद्ध हो चुके हों।

(२) इसके विरुद्ध स्वतन्त्र जांच में उस कामगार को (क) उसके विरुद्ध धारोचों की लिखित सूचना देकर (ख) उसकी परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर दिया गया हो।

इस जांच की विधि का पूरा वर्णन ध्रुवने अध्याय में किया गया है।

अन्य दण्ड

जो माँहल स्थायी धादेश में नहीं बताये गये हैं, परन्तु इनको शामिल किया जा सकता है और उसी के अनुसार कार्यवाही की जावेगी—

१. परिनिन्दा या चेतावनी (Censure) यह एक साधारण व धोरचारिक दण्ड है। दोषी कामगार ने कलक स्वरूप (बुरा) या गलत काम या धून की है, जिसके लिये उसकी निंदा की जाती है और चेतावनी दी जाती है। इसका उद्देश्य उसके रिकार्ड में किया जाता है। इसके लिये उसे लिखित में नोटिस व दोषारोपण का विवरण देकर उत्तर देने का एक अवसर दिया जायेगा। जुमनि के बणन में इनके नमूने दिये जा चुके हैं। उत्तर प्रप्त होने के बाद दण्ड की धाजा की जावेगी।

२. वेतन वृद्धि रोकना (Stoppage of Annual Grade Increment) वेतनमान में प्रतिवर्ष सन्तोषजनक काम करने वाले कामगार का वेतन बढ़ाया जाता है। उसकी धून या गलती के लिये उसे नोटिस व दोषारोपण पत्र देकर उत्तर मिलने के बाद यह दण्ड दिया जा सकता है।

३. पदोन्नति रोकना (Stoppage of Promotion) कई कारणानों में किसी कामगार को प्रवृद्धा काम करने पर कुछ वर्षों बाद ऊँचे पद या काम पर भेज देते हैं, इसे 'पदोन्नति' कहते हैं। पर बार बार धून या गलति करने पर उसकी पदोन्नति नहीं की जाती।

४. पदावनति (Reduction) कई बार गलत काम करने पर पदोन्नति दिये हुए कामगार को वापस उसके पहले पद या काम पर भेज दिया जाता है। इसके लिये भी नियमानुसार धांच की जानी चाहिये।

५. सेवाव्युत्ति या नौकरी से हटाना (Removal) यह नौकरी से निष्कासन के समान ही है, परन्तु इसमें उसके धांचितनाम जैसे—डोविडेंट्कड, पेसन का प्रथम धादि उसे मिल जाते हैं। कार्यवाही के लिये निष्कासन की तरह धांच करनी होगी।

दण्ड की मात्रा

क्रिम दुराचरण के लिये क्या दण्ड देना चाहिये, यह बही भी नहीं बताया गया है, किन्तु मॉडल स्थायी आदेश के उपलब्ध (५) या (६) में बताया गया है कि—

इस स्थायी आदेश के अधीन दण्ड देते समय मैनेजर दुराचरण की गंभीरता पुराना रिकार्ड (यदि हो तो) और ऐसे कोई परिस्थितियाँ हों, जिनसे उसका दोष गंभीर या कम होता हो; इन सबको ध्यान में रखते हुये धारा देगा। मैनेजर द्वारा उस आदेश की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जावेगी।

इससे भी दण्ड की मात्रा का कोई अनुमान नहीं लगाया जा सकता। इस महत्वपूर्ण प्रश्न को मैनेजर या मालिक के विस्तृत विवेक (मरजी) पर छोड़ दिया गया है कि वह परिस्थितियों और दोषों को ध्यान में रखकर दण्ड की मात्रा दे।

यदि दण्ड की मात्रा प्रत्यापूर्णा है और दुर्भावना पूर्ण (Malafide) है तो इसके लिये औद्योगिक परिवार उठाया जा सकता है किन्तु कानून में मालिक के इस अधिकार में कटौती नहीं मानी जा सकती।

कुछ महत्वपूर्ण निरांय—मालिक का कोई भी कार्य जो कामगार के दित के लिये भुला है, दण्ड नहीं माना जा सकता। यह शब्द 'दण्ड' बताया है कि—दण्डित व्यक्ति ने कोई अपराध किया है।¹ दण्ड देने का निरांय, व्यवस्थापक की करना है।² सिद्ध हुये दुराचरण के लिये क्या दण्ड दे, यह व्यवस्थापक का कार्य है, परन्तु दुर्भावना से तग करने (Victimisation) के लिये डिप्लोमल इनमे हस्तक्षेप कर सकती है और दण्ड को निरस्त कर सकती है।³

नियोजन का प्रह-ावर्तन (नौकरी से वापसी) (Termination of Employment): दण्ड नहीं

मॉडल स्थायी नियम—(राजस्थान में शत सं० १७) में दिये उरीके स प्रशासनिक कारणों से किसी कामगार की नौकरी समाप्त करना दण्ड नहीं माना जाता है। इसके लिये प्रावधान इस प्रकार है—

१७ नियोजन का प्रत्यावर्तन (Termination of employment)—अर्थात्—नौकरी से वापसी (हटाना)।

(१) किन्ही कर्मचारियों (कामगारों) को, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, नौकरी से वापस हटाने के लिये पर्याप्त कारण बिये जायेंगे कि—उन कामगारों की सेवायें (नौकरी) क्यों समाप्त की जा रही है। किसी एक मालिक के अधीन एक वर्ष से कम की लगातार नौकरी करने वाले कामगारों की छुट्टी के मामलों में औद्योगिक-परिवार अधिनियम (Industrial Disputes Act) में बर्णित तरीके तथा तरहा-नीन प्रचलित विधि (कानून) के अधीन कार्यवाही करती होगी।

1. Laxmidevi Sugar Mills Vs Work men AIR 1957 SC 7.

2 Hind Construction Co Vs Workmen AIR 1965 SC 917.

3 B B Coal Co Vs. Ram Prakash AIR 1964 SC 486

(२) यदि किसी घट्याई कार्य के समय के लिये सामयिक (Casual) तथा पूर्णत घट्याई प्रकार के स्टॉक को लगाया गया हो, तो येनकेन, उनकी सेवायें ऐसे कार्य के पूर्ण होने पर समाप्त की जा सकती हैं। इस प्रकार लगाये गये कर्मचारी को कोई नोटिस या नोटिस के बदले में कोई वेतन पाने का कोई अधिकार नहीं होगा। ऐसे कामगारों (कर्मचारियों) की सेवायें दण्ड के रूप में समाप्त नहीं की जा सकेंगी, जब कि उन्हें आरोपित बुराचरण के आरोपों का स्पष्टीकरण करने का अवसर नहीं दिया गया हो, जैसा कि लक्ष्य (१८) में बताया गया है।

३ जहाँ तक किसी कर्मचारी की नौकरी समाप्त की जावे, तो उस द्वारा अर्जित वेतन तथा अन्य भत्ताया, यदि कोई हो तो, का भुगतान हटाने के दिन के दूसरे कार्य-दिवस की समाप्ति से पहले कर दिया जावेगा।

इस नियम या शर्त का पालन किये बिना यदि किसी कामगार की नौकरी समाप्त कर दी जाती है, तो वह नौकरी से निकालने का दण्ड माना जाता है, जिसके लिये नियमानुसार जांच व अनुशासनिक कार्यवाही करनी आवश्यक मानी गई है।



अनुशासनिक कार्यवाही का आधार: सहज-न्याय के सिद्धान्त (Principles of Natural Justice)

प्रत्येक 'अनुशासनिक कार्यवाही' का आधार "सहज-न्याय के सिद्धान्त" (Principles of Natural Justice) माने गये हैं। इस सम्बन्ध में यदि कोई प्रजाती का किसी नियमों में उल्लेख हो, तो उसी के अनुसार सहज-न्याय को ध्यान में रखकर कार्यवाही करनी होती है। सभा या काम के क्षेत्र में यह एक स्थापित कानून बन गया है।¹ इस सिद्धान्त को वही भी स्पष्ट परिभाषित नहीं किया गया है। यह तो वास्तव में एक प्रकृति का नैतिक नियम है, जिसे न्यायालयों में अपना लिया है।

यह भी कानून में यह सिद्धान्त तब प्राया, जब वहाँ के सर्वोच्च न्यायालय ने घोषणा की कि— पार्लियामेंट प्रकृति व नियम द्वारा दिये गये सरक्षण को नहीं छीन सकती।² प्रकृति की समता के विरुद्ध पार्लियामेंट का कोई भी एक्ट अपने प्राय में शून्य है, जिसमें एक शक्ति को अपने निजी कार्य के लिये न्यायाधीश बनाया गया हो, क्योंकि प्रकृति के नियम परिवर्तनीय हैं और सब नियमों के नियम (*jura natural sunt immutabilia, leges legum*) हैं।³ प्रास्ट्रेलिया⁴ और अमेरिका⁵ के सर्वोच्च न्यायालयों ने भी इन सिद्धान्तों को माना है। भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने *शुभालदास*⁶ के मामले में इनका वर्णन इस प्रकार किया है, जिनको बाद के कई निर्णयों में पुष्टि की गई है।

निम्न दो प्रकार के मामलों में सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक है—

(१) यदि एक अधिकारी को कानून में यह अधिकार दिया गया है कि वह दो पक्षों के बीच के अधिकारों का निर्णय करे और कानून में कोई स्पष्ट प्रावधान न हो, तो वह प्राधिकारी न्यायिक रूप से कार्य करेगा और यह एक अर्द्ध-न्यायिक कार्य होगा।

(२) यदि किसी व्यक्ति सम्पन्न सत्ता को किसी ऐसे कार्य को करने का अधिकार है, जिससे जनता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़े, यद्यपि यहाँ दो पक्षकार नहीं हैं, फिर भी उसका निर्णय अर्द्ध-न्यायिक होगा।

1. AIR 1958 SC 328, 1959 SC 107, 1959 SC 303, 1950 SC 605 1952 SC 1110
 2. *Calvin's Case* (1608) 7 Co Rep 1a (12b) 77 ER 377.
 3. *Day Vs. Savada* (1614) 80 FR 235
 4. *Delta Properties Pvt Dtd Vs Brisbane City Council* (1956) 95 CLR 11.
 5. *Wong Yang Sung Vs Mc Grath* (1949) 339 US 33.
 6. *Bombay State Vs Khushaldas* AIR 1950 SC 222 (260).

इसमें से पहले मूल में भूमिकों या कामगारों के विरुद्ध अनुशासन के मामले आयेगे। इसविषये महा सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक होगा।

सहज न्याय के सिद्धान्त—

विभिन्न न्यायालयों में जो नियम दिये हैं, उनके आधार पर महा सहज न्याय के सिद्धान्तों में निम्न नियम स्थापित हुये माने जाते हैं—

(क) यथोचित अवसर का सिद्धान्त (Doctrine of Reasonable opportunity)—दत्तम राज्य कर्मचारियों के समान दोहरा अवसर कामगारों को नहीं मिलेगा क्योंकि सर्विधान का अनुच्छेद ३११ उन पर लागू नहीं होता, परन्तु इस यथोचित अवसर में निम्न बातें सम्मिलित होंगी—

१ किसी को बिना सुने उसको मर्तमना नहीं की जावे, उसे उसका दोष स्पष्ट बताया जावे।^१ उसे प्रारम्भ से ही दोषी मानकर नहीं चला जावे।^२ क्योंकि उस पर दोष का आरोप मान होता है।

२ किसी की पीठ पीछे इन्स्टी की गई सामग्री उसके विरुद्ध विरुद्ध नहीं की जा सकती।^३

(३) प्रत्येक पक्ष को अपने आक्षार की स्थापना के लिए सुसंगत साक्ष्य पेश करने का अवसर मिले बिना का साक्ष्य उसके सामने लिया जावे और पक्षों की तक परीक्षा का दोनों पक्षों को अवसर मिले। बिना स्पष्टीकरण का अवसर दिये कोई मामला या साक्ष्य पर विराम नहीं किया जाना चाहिये।^४

(ख) पक्षपात का सिद्धान्त (Doctrine of bias)

पक्षपात करने में हानि होती है। अतः न्याय में पक्षपात रहित होना चाहिये। इनके स्थापित नियम इस प्रकार हैं—

१ कोई व्यक्ति अपने स्वयं के काम के लिए न्यायी नहीं हो सकता।^५

२ नियम सद्भाव (Good faith) में किया जावे।^६

३ न्याय केवल किया जाना ही नहीं चाहिये परन्तु न्याय किया जा रहा है यह स्पष्ट न १ निस्सन्देह रूप से प्रतीत होना चाहिये।^७

1 AIR 1958 All 532

2 AIR 1961 Cal 40

3 AIR 1957 Orissa 222

4 Fulbari Tea Estate Vs Work men AIR 1959 S C 1111

5 (1926) AC 586 AIR 1951 All 257 (F B)

6 (1936) II LLJ 347

7 AIR 1950 S C 27 1959 S C 1376

इनके आधार पर तीन मुख्य बातें स्पष्ट होती हैं —

(१) जिस व्यक्ति के नागरिक मूल अधिकार प्रभावित होते हैं, उसे उस मामले की उचित सूचना मिलनी चाहिये, जिसका कि उसको सामना करना है। (Right to face the charges)

(२) उसे अपने बचाव में मुनबार्ड का उचित प्रवर्तन मिलना चाहिए। (Right of hearing)

(३) यह मुनबार्ड एक पक्षपात रहित व्यक्ति या मण्डल द्वारा की जानी चाहिए, जिसे उस विवाद में कोई लगाव नहीं हो और जो पहले से ही पक्षपातपूर्ण नहीं हो। (Right of fair-play without bias)

परन्तु सहज न्याय की मांग करने वाला निर्दोष होकर (with clean hands) चाहे और कोई बात छिपावे नहीं।^१

इन्हीं के आधार पर एक कामगार के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करके उसे दण्ड दिया जा सकता है, नहीं तो मासिक या जीव मण्डल की कार्यवाही धर्म (गैरकानूनी) और शून्य (बिना-परिणाम के, बकार) हो जाती है। इनके आधार पर कार्यवाही करने की विधि प्रगते अध्याय में बताई गई है।

(क) कुछ ऐसे मामले जिनमें सहज न्याय के सिद्धान्तों का हनन माना गया.—

१. साक्ष्य पर मस्तिष्क नहीं लगाया गया— AIR 1958 Raj 153

२. जिस विशेषज्ञ की राय मानी गई उसे गवाह के रूप में नहीं बुलाया गया AIR 1963 M. P. 115

३. बिना सिद्ध हुये आरोपों के लिये गवाहों को बुलाने से मना किया गया। विलम्ब का बहाना बनाकर बचाव के गवाहों को नहीं बुलाना। AIR 1963 All 94.

४. गवाहों के बयान लेने से मना करना। AIR 1963 M. P. 115; 1962 Punjab 355

५. जीव रिपोर्ट में बाहरी सामग्री (गोपनीय रिपोर्ट) को लाना, जिसे नहीं दिखाया गया था। AIR 1963 Gujrat 244

६. जीव अधिकारों द्वारा "प्रदमता" के आरोप की जीव नहीं करना। AIR 1958 Bom 204; 1958 Punjab 327

७. पाँठ पोछे लिये बयान पढ़े गये। AIR 1963 All 94; 1962 Punjab 496, 1954 Bom 351

दण्ड देने की विधि—घरेलू-जांच (Domestic Enquiry)

परिचय

१. घरेलू जांच का महत्व व प्रावधान
२. जांच अधिकारी
३. जांच के दोहराने निलम्बन
४. दण्ड देने की विधि जांच के पाच धरा
 - (१) आरोपों की सूचना देना या आरोप-पत्र
 - (२) स्पष्टीकरण का अवसर
 - (३) जांच में साक्ष्य या प्रमाण
 - (४) जांच का निष्कर्ष
 - (५) निर्णय या अन्तिम आदेश



जब किसी मर्यादा के व्यवस्थापन (मैनजमेंट) ने यह विचार कर लिया हो कि— किसी कामगार या मजदूर ने 'दुराचरण' किया है जिसके लिए उस उचित दण्ड दिया जाना चाहिए। तो अनुशासन व व्यवस्था को बनाए रखने के लिए उस दोषी कामगार के प्रति पहले यह पता लगाने के लिए कि "कहाँ तक दोषी है और उसका दुराचरण गिद्ध होगा है या नहीं?" एक जांच की जाती है। इसे "घरेलू जांच" कहा जाता है। इस जांच के लिए तरीका 'स्थाई' आदेश में पढ़ने से ही निश्चित किया जा सकता है, जो पीछे बनाए गये महत्व रण्य के विधानों पर आधारित होगा है। मॉड्यन स्थायी नियम की मूल (१४) † में उपलब्ध (१) में जुमाना करने का तरीका, और उपलब्ध (४) में नौकरों से निकालने के लिये स्वतन्त्र जांच करने का उल्लेख है। इनके निम्न लिखित चार बातें स्पष्ट होती हैं—

- (१) आरोपित दुराचरण (लगाये गये दोष) की कामगार को लिखित में सूचना देना ।
- (२) उसके विरुद्ध बनाई गई परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर देना ।
- (३) यदि परिस्थितियों में आधारदृष्टता हो, तो बर्नरट या आर्थिक द्वारा स्वतन्त्र जांच स्थापित करना ।

† राजस्थान मॉड्यन स्थायी आदेश में मूल सं० (५ उपलब्ध (१) व (१)

(४) इसके बाद आरोपों के लिए दण्ड की आज्ञा दी जावेगी, जिस पर मनेजर या मालिक की सहमति होगी ।

इन चार शर्तों को पूरा करने के लिए 'चरलू जांच' के निम्न पाँच भाग होंगे —

- (१) आरोप पत्र (Charge sheet)
- (२) स्पष्टीकरण (Explanation)
- (३) प्रमाणों में साक्ष्य (Evidence)
- (४) जांच का निष्कर्ष या परिणाम—जांच रिपोर्ट
- (५) अन्तिम आज्ञा या निर्णय

हम आगे इनका वर्णन करेंगे ।

ये "स्थायी आदेश" औद्योगिक नियोजन स्थायी आदेश अधिनियम १९४६ के अधीन वैश्वीय नियम १९४६ तथा १९४७ के इन नियमों के अन्तर्गत बनाये जाते हैं, अतः ये वैधानिक नियम (Statutory rules) माने जाते हैं । अतः ये मालिक और मजदूर दोनों पर बाधित हैं, इनका पालन करना आवश्यक है ।^१ परन्तु इनमें सब बातें स्पष्ट नहीं होने पर सहजगत्या के सिद्धान्तों के अनुसार को गई कार्यवाही को वैध माना जाता है ।^२ अतः इन नियमों का पालन सहजगत्या के साथ करते हुए ही किमी कामगार को दण्ड दिया जा सकता है ।

जांच अधिकारी

जांच के लिए शब्द 'स्वतन्त्र जांच' (Independent enquiries) का स्थायी आदेश में उल्लेख किया गया है । इसका अर्थ यही है कि जांच करने वाला अधिकारी का मालिक स्वतन्त्र और पक्षपातहीन हो । जांच अधिकारी मालिक के अधीन नहीं हो, इसका यह अर्थ नहीं लिया जा सकता । उसे पक्षपात के सिद्धान्तों (देखिये पृष्ठ २८) को ध्यान में रखकर काम करना होगा ।

जांच अधिकारी केवल तथ्यों का पता लगाता है ।^३ उसे विश्वसनीय रूप से सुनगत विचार व अंतर्गत पालन के उत्तरदायित्व के विचार से कार्य करना चाहिये ।^४ वह जांच का कार्य किसी दूसरे व्यक्ति से नहीं करवा सकता ।^५ जांच मण्डल को नये आरोप बनाने व उन पर निष्कर्ष देने का अधिकार नहीं है ।^६ वह जांच के बाद दण्ड का सुझाव नहीं दे सकता । यह कार्य मालिक या अनुशासनिक अधिकारी का है ।^७

1 AIR 1966 S. C 1364.

2 AIR 1950 S C 222 (260)

3 AIR 1964 A P 407

4 AIR 1964 Cal. 603

5 AIR 1964 M P 318, 1958 Cal. 470

6 AIR 1964 Mysore 221

7 AIR 1962 S C. 1130

जाँच के दोहरान निलम्बन (मौखिकी) (Suspension pending enquiry)

निलम्बन का अधिकार —

यह 'निलम्बन' कोई दण्ड नहीं है। यदि मालिक को यह डर है कि—जाँच के दोहरान कोई कामगार किसी प्रकार से ऐसा काम कर सकता है, जिससे धार्मिक को हानि हो सकती है या वह अपने प्रभाव का दुरुपयोग कर जाँच में बाधा डाल सकता है, तो वह उसे जाँच पूरी होने व निर्णय होने तक के लिए निलम्बन कर सकता है। पहले इन बात पर धन भेद था कि— यदि नियमों या नौकरी की शर्तों (जैसे कि—स्थायी आदेश) में यदि जाँच के दोहरान निलम्बित करने की शक्ति न हो, तो मालिक उसे निलम्बित नहीं कर सकता। सन 1955 में घोषप्रकाश बनाम उत्तर प्रदेश शासन² के मामले में माना गया था कि—मालिक व नौकर के बीच कानून निलम्बन करने की कोई परीक्षा शक्ति मालिक को नहीं देना और उसे ऐसा अधिकार नहीं था, जब तक कि सविश्व की शर्तें ऐसी माना न देनी हो—या—कोई कानून या नियम में इसका प्रावधान न हो। परन्तु जनरल बलादेव एच की धारा 16(1) में स्पष्ट है कि—निष्पत्ति करने की शक्ति में ही निलम्बन की शक्ति भी सम्मिलित है।³ अतः यदि लगाये गए धारों के विरुद्ध जाँच चल रहा है तो वैधानिक नियम के अभाव में भी कामगार या कर्मचारी को निलम्बित किया जा सकता है। ऐसे कई निएय हो चुके हैं।⁴ अतः अब यह प्रश्न समाप्त हो चुका है और मालिक का यह अधिकार मान लिया गया है।

निलम्बन कब से लागू होगा —बिना दिन किसी कामगार की आज्ञा सीपी गई यानी उसे सामान्य करवाई गई और फाय मुक्त किया गया, उसी दिन से निलम्बन शुरू होगा। वास्तव में काम से हटते ही यह लागू माना जावेगा। इसके पहले की दिनांक में इसे लागू करना अवैध माना गया है। जब काम किया, तो उसे 'नहीं किया गया' कहे माना जा सकता है? इस पर अनेक निएय हो चुके हैं।⁴

निलम्बन की स्थिति —

मानिक धोर नोहर का सम्बन्ध निलम्बन के समय में समाप्त नहीं जाता और नियमानुसार मालिक उसे 'निर्वाहप्रता' (काम चलाने के लिये मत्ता) देगा। यदि नियमों में ऐसा प्रावधान न हो, तो पूरा वेतन भी देना पड़ता है। कामगार या नौकर इस अवधि में दूसरी नौकरी नहीं कर सकता और यदि करता है तो वह इस अवधि का कोई वेतन या भत्ता पाने का हकदार नहीं हो सकता।

अतः निलम्बन सोच समझकर बहुत ही गंभीर मामलों में करना चाहिये।

२ AIR 1955 Patna 131 (134)

3 AIR 1959 S C 1342 AIR 1961 S C 276 1964 S C 787.

4 AIR 1955 S C 670 1959 RLW 423 ILR (1960) 10 Raj 903 1954 Cal 340
1959 M P 401 1958 M P 44, 1963 P Ujab 293 1950 RLW 335 1959 Cal 1

दण्ड देने की विधि—

(१) आरोप पत्र या दुराचरण की सूचना
(Information of misconduct)

आरोप पत्र में दो बातें होनी चाहिये—

- (१) कि—भेरी कामगार को दुराचरण की सूचना दी जाती है,
- (२) कि—दोषी का दुराचरण या दोष क्या है ?

इसके लिए नमूने का फॉर्म भेजा गया है इससे इस कार्य में कोई कानूनी गलती नहीं रह सकेगी ।

आरोप पत्र देने का उद्देश्य यही है कि भेरी को उसके विरुद्ध लगाये गये आरोपों का पूरा पता चल सके व उससे अपनी बचाव करने का यथोचित अवसर प्राप्त कर सके । सहजगत्या के सिद्धांत की यही मांग है ।¹

आरोपों का स्वरूप—आरोप किस प्रकार के होने चाहिये इसके लिए दो बातें हैं—

(१) आरोप साफ व निश्चित होने चाहिये ।²

(२) लिखित में दोषों को दिये जाने चाहिये । उसके परिणामित होने पर भी उसे लिखित में दे दीजिये और मौखिक समझा दीजिये ।

काम (१)

		आरोप पत्र			
१	श्री	—	पद	को सूचित किया जाता है कि	
	जब वह दिनांक	को	—	पद पर कार्य कर रहे थे तर्होंने	
	—	—(दुराचरण का उन्मुख) किया,			
२	आपके यह कार्य या भूल स्थायी प्राप्ति से			का भंग करने से दुराचरण है जिसके निर- व्यवस्थापन ने आपके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही करने का प्रस्ताव रखा है ।	
३	एतद्वारा आपको इस सूचना के मिलने के			दिन की अवधि में अपना स्पष्टीकरण पेश करने व कारण बताने का अवसर दिया जाता है कि क्यों ही आपको भीकरी में निकाल दिया जावे या कोई दण्ड दिया जावे ।	
४	यदि आपने निश्चित अवधि में कोई स्पष्टीकरण नहीं दिया, तो आपके विरुद्ध इकतरफा कार्यवाही की जावेगी जिस पर बाद में कोई एतराज नहीं माना जावेगा ।				
५	क्योंकि आपने यमीर दुराचरण किया है इसलिये आपको इस आज्ञा के मिलने के साथ निरन्धित किया जाता है जब तक कि जान पूरी होकर प्रतिम आज्ञा नहीं दे दी जावे ।				
स्थान	---			हस्ताक्षर	---
दिनांक	---	---	---	अध्यक्ष/मालिक	

- 1 फायर स्टोन टायर कम्पनी बनाम जैल 1954-ILLJ 281 H C. Bombay
- 2 रामनन्द बनाम डिबीब्रनल मैनेजर उत्तर देवे ILR 1962 Raj 302
रणवीर सिंह बनाम सुप० स्मान ग्राम स फक्टरी AIR 1957 All 274,
AIR 1963 Tripura 20

घारोपों का विवरण पत्र

१ श्री ने दिनांक को बजे जब वे पद पर कार्य कर रहे थे । (दुराचरण क्या व कैसे किया इसका पूरा विवरण दीजिये)

हस्ताक्षर -

अवस्थापक/मालिक

ध्यान देने योग्य बातें—

फार्म (१) में— (१) में एक से अधिक घारोप हों, तो (क) (ख) लगाकर सब निल दीजिये । (२) में यदि स्थायी धारोप लागू नहीं है, तो यह पक्ति हटा दीजिये । (३) में समय दत्ता दीजिये कि-कामगार उसका उत्तर दे सके । कम से कम २-३ दिन व अधिक से अधिक एक सप्ताह का समय देना चाहिये । (४) में निलम्बन करना आवश्यक हो, तभी यह लिखना चाहिये ।

फार्म (२) में— (१) में एक घारोप का विवरण पूरा दीजिये । अधिक घारोपों के लिए (२) (३) लिखकर धन्य धन्य विवरण दीजिये ।

कुछ महत्वपूर्ण निर्णय—

घारोप पत्र देने से पहले दोषी कर्मचारी से पूछनाछ करना मना नहीं है । परन्तु सचिवालय के अनुच्छेद (२०) में स्वयं के विरुद्ध गवाह बनने के लिए उसे बाध्य नहीं किया जा सकता ।^३

घारोप पत्र में दिये घारोप के अलावा जांच के दोहरान उसे आज्ञा नहीं मानने का दोषो ठहरा-कर निष्काशन का दण्ड दिया गया । परन्तु घारोप पत्र में उसका उल्लेख नहीं होने से दण्ड को निरस्त किया गया ।^४ सर्वोच्च न्यायालय ने एक मामले में^५ अपने निराय में जो लोग हड़ताल के समय पकड़े गये और ३ माह तक जेल में रहे । उन्हें बिना जांच व घारोप पत्र के सेवा से हटा दिया गया । उनकी लगातार अनुपस्थिति के कारण औकरी से हटाने की बंध मानकर घारोप पत्र की आवश्यकता नहीं मानी । इसी मामले में एक दूसरा कामगार मने ४२ पर हमला करने में शामिल था । उसे बिना घारोप पत्र के औकरी से निकाल दिया गया । उस मामले में कि-उस पर क्या घारोप था । ट्रिब्यूनल की आज्ञा और बाद में कंपनी की आज्ञा के बाद समझौते की कार्यवाही हुई, जिसमें १४ में से ७ कामगारों को औकरी से निकाल दिया गया । ऐसी दशा में यह तर्क कि-उसे मुनवाई का धरसर नहीं दिया गया, स्वीकार नहीं किया गया ।^६ घारोप पत्र में जो दुराचरण बताये गये थे परन्तु अन्तिम आज्ञा में कुछ प्रतिष्ठित घारोप सिद्ध माने गये । माफते की परिस्थितियों को देखते हुए दण्ड की आज्ञा को सही माना गया ।^६

फिर भी सब घारोपों का घारोप पत्र दिया जाना एक आवश्यक कार्यवाही है ।

3 AIR 1958 S C. 300.

4 Laxmi Devi Sugar Mills Ltd Vs Nand Kishore AIR 1957 S C 7.

5 Burn & Co Vs Their Employees AIR 1957, S C. 38.

6 N Kalindi Vs M/s Tata Locomotive Eng Co Ltd AIR 1960 S C. 914

(२) स्पष्टीकरण (Explanation)

एक कामगार को उसके विरुद्ध लगाये गये दोग या धारोप के निये उत्तर देने का यह प्रवृत्त है, त्रिमम वह अपने बचाव की परिस्थितिया बनाता है। इसके लिए कुछ मुद्दाव इस प्रकार हैं—

(१) सब प्रथम यह तय करना है कि- स्पष्टीकरण दिया जाय या नहीं? यदि मामले की परिस्थितियों को देखने हुए दोषी कामगार यह उचित समझे कि-स्पष्टीकरण विहित में देना उचित नहीं है और इनमें उसको बचाव की माध्य मुल जायेगी, तो केवल एक नाम मात्र का स्पष्टीकरण पेश करना चाहिये, त्रिममे इकरण कार्यवाही नहीं हो सके और माध्य भी समय से पहले न मुने।

(२) यदि मामला ऐसा है कि-बचाव की माध्य मुल जाने में कोई बुरा प्रभाव नहीं पडता हो, तो पूरा मुनामा दत हुए स्पष्टीकरण देना उचित होगा।

(३) स्पष्टीकरण तैयार करने में पहले एक एक धारोप से सम्बन्धित कागजात (दस्तावेज) देवना चाहिये और गवाहों की सूची बनानी चाहिये। यहा दस्तावेज देवने के लिए मानिक से प्रार्थना करनी चाहिये। यह उसको इच्छा पर है कि-वह दिखावे या नहीं? पर प्रार्थना पत्र देना आवश्यक है, चाहे वह मना कर द।

(४) स्पष्टीकरण में एक एक बात का जवाब दस्तावेजों के आधार पर देना चाहिये, परन्तु कौन गवाह क्या कहगा यह बताना जरूरी नहीं है और नहीं बनाना चाहिये।

(५) त्रिमो धारोप को तब तक स्वीकार नहीं करना चाहिये, जब तक कि त्रिममे बचाव का कोई सही आधार नहीं हो। क्योंकि दोग प्रमाणित करने का भार दोषी कामगार पर नहीं है।^१ घट सुरक्षित यही है कि-धारोप को प्रस्वीकार किया जाय।

(६) प्रत्येक धारोप के स्पष्टीकरण में दस्तावेजों का प्रसंग व उद्धरण देकर उन्हें गनन व आधारहीन सिद्ध करने की कोशिश करनी चाहिये।

(७) यदि धारोप स्पष्ट व सक्षिप्त नहीं हो, तो इसका उन्नेव में प्रत्येक धाराप के स्पष्टीकरण के साथ कर देना चाहिये।

(८) अपने बचाव के तर्कों की दृष्टि में नियमों व न्यायालय-नियमों का प्रसंग में देना चाहिये, यदि आवश्यक हो।

(९) स्पष्टीकरण के साथ मांगी गई प्रत्येक सूचनाओं, जैसे—स्वतंत्र मुनवाई—यानी—मौखिक शपथ चाहता हू और गवाहों की सूची, दस्तावेजों की सूची, भी देनी चाहिये।

(१०) स्पष्टीकरण दो प्रकार का हो सकता है—

(१) प्रत्येक धारोप को स्वीकार या प्रस्वीकार या धारिक रूप से स्वीकार या प्रस्वीकार, जैसा उचित हो, करते हुए सक्षिप्त उत्तर दे देते हैं और साथ में प्रत्येक धारोप पर प्रत्येक प्रसंग पूरा स्पष्टीकरण लगा देते।

(२) प्रत्येक आरोप को स्वीकार या अस्वीकार करने हुए उभो के साथ विवरण देकर ।
इस प्रकार स्पष्टीकरण साक्षरानी से तैयार कर पेश करना चाहिये ।

समय में वृद्धि—

घा-पत्र में दिये गये समय में यदि स्पष्टीकरण नहीं दिया जा सके तो समय में वृद्धि के लिये प्रार्थना पत्र देना चाहिये । बिना कारण बताये समय को वृद्धि के प्राप्ति पत्र को स्वीकार करना सहज-न्याय के विरुद्ध माना गया है, ¹ परन्तु एक बार समय बढ़ाने के बाद बार बार समय मांगने का कोई कारण नहीं माना जा सकता ।²

स्वीकारोक्ति (Admission) का प्रभाव—

स्पष्टीकरण में आरोप स्वीकार कर लेने के बाद घाणे जाच करने की आवश्यकता नहीं है,³ और मालिक कामगार का उचित दण्ड दे सकता है ।

एक मामले में माना गया है कि—दोषी ने लोगों से 'पहले रूपये स्वीकार किये थे'—यह कहने में और यह स्वीकार करने में कि—'उसने घूस के रूप में रूपये स्वीकार किये थे,—घन्तर है । पहला कथन सदेहात्मक है, जबकि दूसरा 'स्वीकारोक्ति' ⁴ यदि स्वीकारोक्ति का कोई प्रमाण नहीं है, तो मालिक को जाच करके उसके सामने प्रस्तुत सामग्री के आधार पर परिणाम निकालना होगा ।⁵ यदि जाच के समय किसी कामगार ने क्षमायाचना (Apology) करनी हो, तो इसे स्वीकारोक्ति माना गया और घाणे जाच करना आवश्यक नहीं माना गया ।⁶ दोषी कमचारी द्वारा स्वीकारोक्ति करनी गई, ऐसा मानकर उसे हटा देना उचित नहीं माना गया । कमचारी के कथन प्रत्यक्ष की स्पष्ट व प्रसिद्ध स्वीकारोक्ति नहीं थे । घन जाच करना आवश्यक था ।⁷

घाणे की कार्यवाही —

स्पष्टीकरण प्राप्त होने के बाद मालिक को उसके आधार पर विचार करना चाहिये । फर तिन दोषो को स्वीकार नहीं किया, उन पर बाद-हेतु (issues) बनाने चाहिये और जांच करने के लिये जांच अधिकारी की नियुक्ति करनी चाहिये, जैसा कि पहले बताया जा चुका है ।

यदि स्पष्टीकरण में मालिक को सन्तोष हो जाये, तो कामगार को दोष-मुक्त कर काम पर भेज देना चाहिये ।

यदि स्पष्टीकरण प्राप्त नहीं हो, तो इतरथा कार्यवाही करनी होगी, जिसमें आवश्यक शहान्त से जांचेंगे और उसी के आधार पर निर्णय दिया जावेगा ।⁸

1 AIR 1957 J & K 11

2 AIR 1955 S C 160

3 AIR 1961 Tripura 1, 1965 J & K 53, 1963 Bom 121.

4 AIR 1960 All 323

5 AIR 1957 Madras 356

6 AIR 1956 Rajasthan 28 1963 Raj 57, 1953 Punjab 137

7 AIR 1961 S C 1070 1LR (1955) Raj 288- ILR (1963) 13 Raj 23

8 AIR 1956 Cal 114

(३) प्रमाण मे साक्ष्य या शहादत (Evidence)

साक्ष्य या शहादत मे वहुते चार प्रश्न विचारणीय है—

- (१) क्या मजदूर को अपना प्रतिनिधि चुनाने का अधिकार है ?
- (२) क्या मालिक की ओर से प्रतिनिधि उपस्थित होगा ?
- (३) क्या मजदूर किसी वकील की मदद ले सकता है ?
- (४) क्या मजदूर को व्यक्तिगत सुनवाई (Oral hearing) का अधिकार है ?

इन चारो प्रश्नों का आधार 'स्वायी धादेश' है। यदि उनके नियमों में ऐसा प्रावधान है, तो रक्षा करना ही होगा, अन्यथा नहीं।

१ मजदूर का प्रतिनिधि या सहायक—यह तो स्पष्ट है कि—दोयी मजदूर या कामगार को कानूनी सलाह की आवश्यकता है, किन्तु यदि हयायी धादेश इन मामले में शांत है, और कुछ नहीं बताता, तो मजदूर को स्वयं पैरवी करनी होगी। सहायता के लिये कोई मजदूर सच का प्रतिनिधि पैरवी नरे, ऐसा कामगार को कोई अधिकार नहीं है, यह मालिक की इच्छा की बात है। साधारण रूप से दोयी कामगार ही अपना पैरवी करता है। बिना कानूनी प्रावधान के मजदूर सच के प्रतिनिधि की मदद की मग सहनगया मे नहीं आनी। यह तर्कालेव न्यायालय का एक प्रसिद्ध निर्णय^१ है। इसके बाद के निर्णय^२ मे भी इसी मन की पुष्टि की गई है कि—स्वायी धादेशों मे दी गई सीमा तक ही प्रतिनिधि की मदद लेने का अधिकार है, अन्यथा नहीं।

२ मालिक का प्रतिनिधि—मालिक अपना मामला जाव अधिकारी के सामने अपने प्रतिनिधि के द्वारा पेश कर सकता है।

३ वकील की मदद—यदि मालिक का प्रतिनिधि कोई वकील हो, तो कामगार को भी वकील की मदद मिल सकेगी, अन्यथा नहीं।

४ व्यक्तिगत सुनवाई का अधिकार—

यह मान लिया गया है कि—व्यक्तिगत रूप से सुनवाई देने का कोई अधिकार महज न्याय में नहीं है, यदि लिखित मे स्पष्टीकरण दिया गया हो,^३ परन्तु यदि स्वायी धादेश मे ऐसा स्पष्ट प्रावधान हो, तो फिर यह अनिवार्य है, एक अधिकार है।

साक्ष्य लेने की विधि

'घरेलू जांच' मे भारतीय साक्ष्य अधि नियम लागू नहीं होता, परन्तु सहज न्याय के सिद्धान्तों का पालन आवश्यक माना गया है। मद्रास उच्च न्यायलय का एक निर्णय^४ ध्यान देने योग्य है—घोटीगिरि परिवार अधिनियम मे व्यवस्थापन द्वारा एक कर्मचारी के विरुद्ध घरेलू जांच करने की विधि

1 N Kalindi Vs M/s Tata Locomotive Engg Co Ltd. AIR 1960 S C 914

2 Dunlop Rubber Co Vs Workmen AIR 1965 S C 1392

3 Madhya Pradesh Industries Vs Union of India AIR 1966 S C 671.

4 Woodbriar & Sussex Estates Vs Their Workmen (1967) 2 LLJ 673

नहीं दी गई है। बिना 'गानून के यह नहीं कहा जा सकता कि—मानिक गवाहों के बयान तिनमें और घदानियों की तरह काम करे। उचित जांच के लिए घारोय पत्र देना आवश्यक है। फिर सहजन्याय के सिद्धान्तों के अनुसार बिना पक्षपाल के कामगार को घपना बचाव करने का एक अवसर देना है। इसी मत का सर्वोच्च न्यायालय ने भी बताया है।^१

जांच में साक्ष्य लेने के दो तरीके सर्वोच्च न्यायालय ने बताये हैं —^२

(१) " ... किन्तु बड़ा घरेलू जांच में वकील नहीं जाने हो, वहाँ कामगार के बयानों की रक्षा करने के लिए केवल पहले दिये गवाहों के बयानों के पढ़ने से कुछ धार्षिक को आवश्यकता है। " वास्तव में बहुत से कामगार अधिस्थित होते हैं और कई बार उनके मजदूर मध्य के प्रति निष्ठा भी बचाव में नहीं पाते। ऐसा दृष्टा में तैयार किये बयानों को कुछ मिनटों में पढ़ देना और कामगार को उस गवाह से क्रिह (Cross examination) के लिए कृता-सहजन्याय के इन सिद्धान्त की मज्जाक है कि—उत्ते बचाव का एक अवसर दिया गया। घत, सही तरीका यही है कि—गवाहों के बयान शुरू से घन्त तक दोषी की उपस्थिति में लिए जावें। इन मौखिक बयान में हमेशा कुछ धार्षिक समय लगता है और दोषी शहादत की पूगे समझ लेता है। साधारणतया हम इन प्रकार की जांच चाहते हैं "।^३

(२) परन्तु शिवबासप्पा के मामले^४ के तर्कों को ध्यान में रखते हुए कम से कम हम चाहते हैं कि—दोषी को उन गवाहों के बयानों की प्रतिनिधि जांच से बहुत पहले मिल जानी चाहिये—धार्षिक—कम से कम जांच शुरू होने के दो दिन पहले।^५ इस सहजन्याय की इतनी ही मांग है।

इसी मत की सुदाह कम्पनी के मामले में^६ पुष्टि की गई है।

साक्ष्य का स्वरूप—साक्ष्य घारोयों से सुययन (Relevant) यानी सम्बन्धित ज्ञानी व हिये और सारमून (material) यानी तथ्यो पर प्राधामित होने चाहिये, जो उस घटना क्रम के घग हों। तथ्य (fact) से घय है (१) कोई वस्तु, अस्तुओं की स्थिति या सम्बन्ध जो देला मुना, छूपा, सूया, या चला गया हो और (२) मानसिक स्थिति, त्रिसमें कोई अर्थक सचेन हो। जब एक तथ्य दूसरे तथ्य से जुडा हो, तो वह सगत है। सक्षेय में किसी घटना के घग के रूप में जो भी तथ्य हैं और त्रिसमें विवादास्पद प्रश्नों के बारे में कुछ होना, मानसिक स्थिति, योजना, सभावना प्रादि की अन्तक मिलनी हो, ऐसे सभी तथ्य सारमून व सुययन हैं और इनके लिए साक्ष्य या शहादत दी जा सकती है। जांच में कई बार कई तथ्य शुरू में सगत मान्य नहीं पड़ते पर उनका घाने यमीर परिणाम निकल सकता है, घत सहजन्याय के लिए कठोरता के नियमों की न मानकर 'यथोचित अवसर' देने का ध्यान रखा जाना चाहिये।

1. Sur Enamel Vs. Workmen AIR 1963 S C. 1914.

2. Kesoram Cotton Mills Vs. Gangadhar AIR 1964 S C 708

3. State of Mysore Vs Shivabasappa AIR 1963 S C. 375

4. Khardah & Co Vs The Workmen AIR 1964 S C. 719.

शहादत का तरीका

पहले स्थान व समय की सूचना दोषी कामगार को दी जाती है (न्यूना देबिये) उसके उपस्थित हो जाने पर उसे आरोप पत्र सुनाया जाता है और यदि वह कुछ कहना चाहता है, तो उसे लिखकर उसके हस्ताक्षर करा लिये जाते हैं। इसके बाद गवाहों के बयान होने हैं और ऊपर सर्वोच्च न्यायालय द्वारा बताये दो में से कोई तरीका अपनाया जा सकता है।

रजिस्टर्ड-एरी

नोटिस जांच

श्री --- (कामगार का नाम) --- को सूचित किया जाता है कि-
 पता --- को सूचित किया जाता है कि-
 उनको कम से --- दि. --- द्वारा दिये गये प्राणियों की जांच के सम्बन्ध में
 श्री --- (नाम पद) --- को जांच अधिकारी
 नियुक्त किया गया है। अतः आप श्री --- (कामगार का नाम) उनके समक्ष
 दि. --- को बजे --- स्थान पर उपस्थित होकर जांच में भाग लें व
 धरना बचाव पेश करें। धारकी अनुपस्थिति में इतरका कायवाही की जावेगी और फिर कोई एत
 राज नहीं माना जावेगा। इति। दि. ---
 हस्ताक्षर ---
 मालिक/ध्यवस्थापक

साक्ष्य के दो भेद

(१) प्रलेखीय साक्ष्य (दस्तावेजी शहादत Documentary Evidence)

(२) मौखिक साक्ष्य (Oral Evidence बयान) यदि सारा मामला केवल दस्तावेजों पर ही आधारित हो, तो मौखिक साक्ष्य आवश्यक नहीं है। परन्तु यदि दोषी कामगार बयान कराना चाह तो उसे प्रश्नर दिया जाना चाहिये।

पहले आरोप पत्र (मालिक की ओर से) शहादत पेश होती है, फिर बचावपत्र (कामगार की) ओर से। फिर दापी के बयान होते हैं, किन्तु वहाँ मामला दस्तावेजों पर आधारित हो, वहाँ पहले भी दोषी के बयान लिए जा सकते हैं सर्वोच्च न्यायालय ने 'कायर स्टोन टायर एण्ड रबर क०' के मामले में^१ इस प्रश्न पर महत्वपूर्ण निर्णय दिया है, जिसका सारांश इस प्रकार है.—

“घरेलू जांच (Domestic Enquiry) की सब स्थितियों पर दोषी कमचारी को बचाव का प्रश्नर दिया गया। इससे दोषी को कोई हानि नहीं हुई। सबसे पहले दोषी के बयान लेना सहज भाव के सिद्धान्तों के विरुद्ध नहीं है। (निष्पत्ति)

गवाहों के पहले दोषी को तक (त्रिरह) करने से सट्ट बचाव के सिद्धान्तों का हनन हुआ, इस पर कई निर्णय^२ पेश किये गये। इसमें कोई संदेह नहीं

1 (1968) II SCJ 83 (86)

2. Tata Oil Mill Co Vs Workmen (1963) 2 LLJ 78—(1963) 6 FLR 257,
 Sur Enamel & Stamping Works Vs Workmen (1961) I SCJ 334
 Minalas Tea Estate Vs Workmen (1964) I SCJ 98
 Assoc'ated Cement Co Vs Workmen (1964) SCR 652.

कि—ये मामले यह बताते हैं कि—दोषों से कुछ भी पुष्ट जाने से पहले उनके विरुद्ध साक्ष्य पेश होना आवश्यक है । किन्तु यह सब मामलों में कोई अपरिवर्तनीय नियम नहीं हो सकता । जहाँ दोषारोपण (प्रमितल रिचार्ज) या स्वकार कर लिये गये तथ्यों पर आधारित हो, वहाँ परिस्थिति भिन्न होगी । ऐसे मामलों में दोषों का बयान उनका विरुद्ध जा रहे प्रमितल पर आधारित साक्ष्य की धोर दिलाने की धनुमति है । यदि वह उनका मन्तोप जनक स्पष्टीकरण न दे सके, तो यह दोष के परिणाम की धोर बढ़ाता है ।

कुछ मामलों में पहले दोषों का बयान (Version) लना उचित भी हो सकता है, हाकि धन्दर की बातों को पूरा कर सके धोर उसद्वारा सुभाये गये मामले के पहलू पर गवाहों से उचित रूप से पूछा जा सक । यह सब न्याय का एक प्रश्न है । यदि यह दूबरा तरीका विवादरुत बातों के न्यायपूर्ण निर्णय की धोर बढ़ाता है तो साधारण तरीके में दोषों के विरुद्ध पहले साक्ष्य के बयान होने में दोषों के लिये अधिक न्यायपूर्ण (fairer) है धोर यह कोई प्रपवाद नहीं माना जा सकता ।

येतकेन, यह पूछना बुद्धिमत्ता पूर्ण होगा कि—दोषों पहले धयने बयान देना चाहता है या साक्ष्य पूरी होने तक प्रतीक्षा करना चाहता है, किन्तु उने यह प्रश्न नहीं पूछने से मूलतः (ipso facto) जांच दूषित नहीं हो जाती, जब तक कि—कोई धन्यायपूर्ण हानि नहीं हुई हो । केवल नवी जांच दूषित हुई बहू जावेगी, जब कि शक्ति जिनसे पूछपाछ की गई उने हानि हुई कोई हो या उने ऐसा एतराज किया हो ।

यह जोर दिया जाना, येतकेन, आवश्यक है कि—उन सब मामलों में जिनमें विवादरुत तथ्यों का प्रतिरोध किया गया हो, वहाँ द्रम न्यायधामय के द्वारा उद्घुत मामलों में निर्धारित तरीका साधारण रूप से धयनाया जाना है ।

दाषों के बयान पहले लेने का तरीका केवल स्पष्ट मामलों में धयनाया जा सकता है । ऐसे मामलों का एक उदाहरण ¹ हान ही में हमारे सामने धाया था जिनमें एक बैंक के निरिधर ने धाहक को बैंक द्वारा उनको स्वीहृति सीधा से धधिक रकम उठाने दी । उस निरिधर को ऐसा कोई धधिकार नहीं था । उधिक के धारम्य क पहले ही उसने धयना दोष स्वीकार कर लिया था धोर लमायाचना की थी । उसके पहले बयान यह पना लगने के लिए लिये गये, ताकि धोरधारिक साक्ष्य लेकर दोष के चिच को पूरा करने में पहले कोई ऐसी परिस्थितियाँ हों, जिनमें उनका दोष कम होना हो । हमने निर्णय दिया था कि—यह जांच उचित थी व उसमें सहनन्याय के विद्वान्नों का कोई हतन नहीं हुआ ।

इस धर्तमान मामले में भी सुब्रह्मण्यम् में जांच की धाशा के पहले यह निर्णयत की थी कि—उनका कथन पहले लिया जाना चाहिये । ठीक यही जांच धधिकारो ने किया । “ . . . इन परिस्थितियों में जांच में सहन न्याय के विद्वान्नों को कोई हतन नहीं हुआ । ”

(१) प्रलेखीय साक्ष्य (दस्तावेजी शहादत)
(Documentary Evidence)

प्रलेख या दस्तावेज से तात्पर्य घटारों, पत्रों, या बिन्दुओं के सहारे किसी तथ्य को प्रामाणिकता देने वाले लेख से है, जैसे—लिखित पत्र, विभिन्न तरीकों से मुद्रित फोटो, नक्शा, रेखांकन, खुदाई आदि। न्यायालय में जांच अधिकारी के सामने परीक्षण हेतु प्रस्तुत किये गये ऐसे प्रलेखों को “प्रलेखीय साक्ष्य” कहते हैं।^१

यह साक्ष्य भी दो प्रकार से प्राप्त की जा सकती है—

- (१) प्राथमिक (Primary) स्रोत
- (२) माध्यमिक या गौण (Secondary)

जब किसी मूल प्रलेख को प्रस्तुत किया जाता है, तो यह प्राथमिक साक्ष्य कहलाता है, जिसमें मूल प्रलेख, उसके प्रत, उसकी मुद्रित प्रतियां तथा उसकी मूल प्रत (Counter Copy) भी सम्मिलित हैं।^२ प्रलेखों को प्राथमिक साक्ष्य द्वारा प्रमाणित करना होता है, किन्तु भारतीय साक्ष्य अधिनियम की धारा ६५ में बर्णित दस्तावेजों में “माध्यमिक साक्ष्य” किसी प्रलेख के अस्तित्व उसकी बजाय विषय वस्तु के लिए प्रस्तुत किये जा सकते हैं। जैसे—यदि कोई प्रलेख किसी ऐसे व्यक्ति के पास हो, जो उसे प्रस्तुत नहीं करना हो या कानूनन उसे ऐसा करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता हो, या बाधजुद नोटिस के पेश नहीं किया हो या मूल दस्तावेज नष्ट हो गया हो या छी गया हो, या मूल प्रलेख को उठाकर नहीं लाया जा सकता हो या वह कोई सांख्यिक प्रलेख (Public-document) हो, आदि।^३

माध्यमिक साक्ष्य में निम्न को सम्मिलित किया जाता है।^४

- (१) प्रमाणित प्रतिलिपियां
- (२) पत्र द्वारा तैयारी की गई मूल की सही प्रतियां
- (३) मूल से तुलना की हुई प्रतियां
- (४) मूल प्रत (Counter parts) स्रोत
- (५) स्वयं देखने वाले द्वारा किसी प्रलेख के विवरण का दिया गया मौखिक विवरण।

प्रस्तुत करना—

किसी दस्तावेज या प्रलेखों पर आरोप आधारित है, उनको प्रतिलिपियां प्रामाणिक (रिकाई) में शामिल की जाती हैं। दोषी कामगार उनका निरीक्षण करके स्पष्टीकरण के साथ अपने पत्र के दस्तावेज पेश करता है। इसके बाद मौखिक शहादत के समय इन दस्तावेजों को गवाहों द्वारा प्रमाणित करवाया जाता है। इन पर क्रम संख्या लगाई जाती है। मौखिक को स्रोत के दस्तावेजों पर EXP 1 or 2 तथा बकाह के दस्तावेजों पर EXD 1 or 2 आदि प्रकृत किया जाता है। तर्क (डिरट) में दस्तावेज के बारे में प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं।

1. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ३
2. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ६१ व ६२
3. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ६४-६५

यदि कामगार किसी विशेष दस्तावेज को मगाना चाहे, जो उसके अधिकार में नहीं है तो वह जांच अधिकारी को प्रार्थना पत्र देगा और सहज ग्याय के हिन में जांच अधिकारी उस दस्तावेज को मगाकर अभिलेख में शामिल करेगा। परन्तु क्योंकि घरेलू जांच में जांच अधिकारी को दस्त वेज मंगवाने का कोई कानूनी अधिकार नहीं है, फिर भी मालिक को ग्याय के हिन में रिकार्ड पेश कर जांच अधिकारी की मदद करनी चाहिए।

मालिक द्वारा किसी रिकार्ड के छिपाने से दोषी कामगार को यदि जांच में पक्षपातपूर्ण हानि होती है, तो यह कार्यवाही सहज ग्याय के विरुद्ध होने से जांच दूषित हो जावेगी।

(२) मौखिक साक्ष्य या बयानी शहादत

(Oral Evidence)

गवाहों (साक्षियों) के ये सब कथन जिनके लिये न्यायालय अनुमति दे या माग करे और जो जांच के तथ्यों के मामलों में सम्बन्धित हों, उन्हें "मौखिक साक्ष्य" कहते हैं।¹ दस्तावेजों की विषय वस्तु के अलावा अन्य सब तथ्यों की मौखिक जांच सब मामलों में प्रत्यक्ष (direct) होगी अर्थात् देखी गयी बात को देखने वाला, सुनी हुई बात को स्वयं सुनने वाला और इसी प्रकार सीधा ज्ञान रखने वाला ही शहादत देगा, दूसरा व्यक्ति नहीं। किसी साक्षी द्वारा देने गये किसी दस्तावेज की विषय वस्तु के विवरण के लिए माध्यमिक साक्ष्य के रूप में भी मौखिक साक्ष्य मान्य है।

साक्षियों के बयान (Examination of witnesses)

पहले मालिक यानी अभियोजन के गवाह पेश होते हैं, फिर बचाव पक्ष के। प्रत्येक गवाह के दो मुख्य अंग होने हैं (१) मुख्य बयान (Examination in Chief) और (२) तर्क परीक्षा (जिरह Cross Examination)। गवाह वही व्यक्ति हो सकता है, जो मानसिक रूप से स्वस्थ हो और किसी मौखिक साक्ष्य मान्य हो। गवाहों की संख्या की सीमा नहीं बांधी जा सकती, फिर भी यह परीक्षारों पर निर्भर है कि—वे कितने और कौन गवाहों को पेश करें। जांच अधिकारी सुमगत गवाह के बयान लेने में मना नहीं कर सकता।

किसी गवाह को सुमगत प्रश्नों का उत्तर देने के लिये बाध्य किया जा सकता है, चाहे उसके उत्तर के परिणाम स्वरूप उसको कोई दण्ड मिलने की सम्भावना क्यों न हो। ऐसे महत्वपूर्ण और सुमगत प्रश्नों का उत्तर न देने पर गवाह के बयानों में प्रतिकूल धारणा (Adverse presumption) बसाई जा सकती है।

तर्क परीक्षा या जिरह (Cross Examination)

तर्क परीक्षा उचित अवसर का एक महत्वपूर्ण अंग है। इसमें किसी भी पक्ष को बतित नहीं किया जा सकता। बयान और तर्क (जिरह) दोनों मामलों के सुमगत व अंतर भूत तथ्यों (बातों) पर आधारित होना आवश्यक है। तर्क परीक्षा में केवल मुख्य बयान में छाई बातों पर ही प्रश्न पूछना

सीमित नहीं है, इसमें कई प्रकार के दूसरे प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं जो परोक्ष रूप से मामले से सम्बन्धित हो सकते हैं।¹ कोई व्यक्ति केवल दस्तावेज पेश करने से ही गवाह नहीं माना जा सकता, बल्कि उसे जब तक गवाह के रूप में न बुलाया जावे, उसमें बिरह नहीं भी जा सकती।² दोषी के चरित्र और आचरण की निम्नता का साक्ष्य पर कोई प्रभाव नहीं माना जाता,³ परन्तु गवाहों के दुर्गन्धराग का प्रभाव उनके साक्ष्य पर माना जाता है।⁴ जब किसी प्रश्न के पूछने में ही उसके उत्तर का सुझाव भी दिया हो, तो उसे 'सीधा प्रश्न' (Leading Question) कहते हैं। ऐसे प्रश्न मुख्य बयान में प्रतिपक्ष के एतराज करने पर नहीं पूछे जाते हैं।⁵ गवाह को उसके पहले दिये हुए बयानों (जैसे—प्राथमिक जांच के समय) के बारे में तब प्रश्न पूछे जा सकते हैं जो उसके पहले के बयानों का प्रमाण देने हुए उनके बारे में उससे प्रश्न पूछकर जांच अधिकारी के मामले दिये गये बयानों से उनका विरोध या अन्तर (Contradiction) पता चला जा सकता है।⁶

सर्व में किसी भी गवाह से ऐसा प्रश्न भी पूछे जा सकते हैं, जिनसे उसकी सत्यता (veracity) की परीक्षा हो सके, या उसके जीवनस्तर व पद का पता चल सके या उसके चरित्र की वास्तविक पट्टी बताने हुए उसकी साक्ष्य (Credit) को कमपाया जा सके।⁷ गवाह के उत्तर न देने पर पूरा धुमा किरा कर उत्तर देने पर उसकी साक्ष्य के प्रतिकूल धारणा बनाई जा सकती है।⁸ असत्य व गुंडागर्दी के प्रश्न (Indecent & Scandalous Question) पूछने से न्यायालय मना भी कर सकता है। अपमान करने या नागरिक करने के लिए पूछे जाने वाले प्रश्नों के लिये भी मना किया जा सकता है।⁹ विपक्ष की ओर से तथा न्यायालय की अनुमति से स्वयं की ओर से किसी गवाह के विरुद्ध उसके विपरीतमतीय नहीं होने के लिए अपने ज्ञान के आधार पर व्यक्तियों का साक्ष्य लेकर या गवाह ने भ्रष्ट प्रभाव से या घूस लेकर बयान दिये हैं, इसके प्रमाण पेश कर या उससे पूर्व कथनों व नये कथनों में विरोध (अन्तर) को प्रमाणित करके उसकी साक्ष्य की सत्यता की जा सकती है।¹⁰

प्रत्येक गवाह के बयानों के प्रतिफल में यह स्पष्ट लिखना चाहिये कि—दोषी ने उसकी तर्क परीक्षा की या इसके लिए मना कर दिया। बयानों की ममाप्ति पर गवाह को बयान पढ़कर सुनाने के बाद उसके तथा जांच अधिकारी दोनों के हस्ताक्षर होने चाहिये। यदि गवाह बयान सुनकर कोई एतराज करे, तो उसका नीचे उल्लेख अलग से कर देना चाहिये।

1. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १३८
2. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १३९
3. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा ५२—५४
4. AIR 1959 Calcutta 693
5. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४१, १४२ व १४३
6. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४५
7. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४६
8. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १४८
9. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १५१—१५२
10. भारतीय साक्ष्य अधिनियम—धारा १५५

साक्ष्य नहीं—किसी कामगार के विरुद्ध होने वाली इस धरेलू जांच में जांच अधिकारी को न्यायालय के अधिकार नहीं होने से गवर्नर को कोई साक्ष्य नहीं दिया जा सकता ।

साक्ष्य की सन्निधि व बहस—

दोनों पक्षों की गवाही (साक्ष्य) पूरी हो जाने पर दोषी व्यक्ति को, यदि वह चाहे, तो बहस (Arguments) सुनाने का एक अवसर नहीं देना सहज-याच के विरुद्ध माना गया है ¹¹ परन्तु यदि इससे कोई पक्षपाल पूर्ण हानि न हुई हो, तो व्यक्तिगत सुनवाई का अवसर नहीं देने से जांच दूषित नहीं मानी गई ¹²

सहजपूर्ण न्यायालय निर्णय

(क) तर्क परीक्षा एक अधिकार—

अपने विरुद्ध साक्ष्य देने वाले गवाहों की तर्क परीक्षा करना दोषी कमचारी का बहुमूल्य अधिकार है ¹³ आरोपी का सामना करने का अवसर नहीं देना सहज-याच के सिद्धांतों का हनन है ¹⁴

(ख) दोषी की अनुपस्थिति में लिया गया साक्ष्य-अमान्य—

जांच अधिकारी को समस्त मौखिक साक्ष्य यानी गवाहों के बयान आरोपित कमचारी की उपस्थिति में लिखना चाहिये । उसकी अनुपस्थिति के बयान लेने से उसे बचाव करने का 'याचपूर्ण' अवसर नहीं दिया गया । पीठ पीछे लिये बयानों की आधार मानना सहज-याच के विरुद्ध माना गया है ¹⁵ साक्ष्य (evidence) का अर्थ केवल तर्क करना ही नहीं होता । आरोपित व्यक्ति के सामने नहीं लिया गया कोई बयान साक्ष्य नहीं माना जा सकता ¹⁶

गवाहों के बयानों के बाद प्रार्थी ने तर्क करने की कोई मांग या एतराज नहीं किया, तो अर्ज यह मांग नहीं कर सकता कि—सहज-याच का हनन हुआ है ¹⁷ यदि किसी गवाह को बिना सूचना दिये बुलाकर और दोषी कमचारी की अनुपस्थिति में उसके बयान लिये गये, तो इसे सहज-याच के विरुद्ध माना गया ¹⁸

(ग) इकतरफा कायदाही—

अब कोई कामगार सूचना मिल जाने पर भी अनुपस्थित रहता है और जांच में भाग नहीं लेता, तो उसके विरुद्ध इकतरफा कायदाही की जा सकती है । इसमें भी एक तर्क की यानी मानिक की ओर से पूरे गवाह व दस्तावेज लेकर ही जांच पूरी की जायेगी । बिना साक्ष्य के निर्णय नहीं दिया जा सकता ¹⁹

11 ILR 1957 Raj 823

12 AIR 1963 M P 216

13 AIR 1961 SC 1623 1959 Patna 382

14 AIR 1959 All 614 1955 Pepsu 172 1960 Myore 159 1960 Kerala 63
1962 Punjab 496

15 ILR 1957 Raj 823

16 AIR 1963 All 94

17 AIR 1962 Kerala 43

18 AIR 1960 Kerala 294

19 1964 RLW 613

गवाहों को बुलाना व दस्तावेजों को सगाना—

घरेलू जांच में जांच अधिकारी को ऐसे कानूनी अधिकार नहीं हैं कि वह गवाहों को बुलाने के लिए या दस्तावेज पेश करने के लिए कोई प्रादेशिका (सम्मन) निकाले । यह तो मालिक का कर्तव्य है कि वह अपनी शहादत स्वयं पेश करे । हमी प्रकार दोषी कामगार भी अपनी शहादत स्वयं पेश करे । यदि कोई दस्तावेज उसके पास न हो और मालिक के पास हो, जिसे वह पेश नहीं कर, सके तो उसके लिए दोषी कामगार माध्यमिक साक्ष्य पेश करेगा ।

(४) जांच रिपोर्ट

घरेलू-जांच की समाप्ति के बाद जांच अधिकारी अपनी रिपोर्ट तैयार करता है । इस रिपोर्ट में निम्न बातें होती हैं.—

- (१) आरोप पत्र और दोषी के स्पष्टीकरण के बाद क्या क्या प्रश्नों (बाद हेतु issues) पर जांच की गई ।
- (२) प्रत्येक प्रश्न या आरोप पर पक्ष और विपक्ष की क्या शहादत पेश हुई ।
- (३) शहादत के आधार पर क्या क्या तथ्य सामने आये और प्रमाणित हुए । जांच के अभिलेख (रिकार्ड) में निम्न सम्मिलित होंगे—
- (१) आरोप पत्र व उनका विवरण पत्र ।
- (२) दोषी द्वारा पेश किया गया स्पष्टीकरण ।
- (३) जांच अधिकारी की नियुक्ति की आज्ञा ।
- (४) दोषी को बुलाने की दी गई सूचना की आज्ञा ।
- (५) जांच के दोहराने दी गई आज्ञाओं की सूची (Order Sheet) और प्रत्येक की विवरण ।
- (६) गवाहों के बयान ।
- (७) दस्तावेज, जो पेश किये गये ।
- (८) अन्य प्रामाण्य पत्र व कागजात जो पेश हुये ।
- (९) जांच रिपोर्ट ।

जांच रिपोर्ट व निष्कर्ष (Findings in Enquiry Report)

जांच रिपोर्ट में निष्कर्ष लिखने के लिए जांच अधिकारी को साक्ष्य का मूल्यांकन करना होगा और प्रत्येक आरोप पर ध्यान से विचार करना होगा । इसके लिए पूरी सावधानी रखनी चाहिये । जांच अधिकारी को अपने निष्कर्षों में यह स्पष्ट बताना चाहिये कि-किन प्रश्नों का निरायण करना या और उनके प्रत्येक के पक्ष या विपक्ष में क्या साक्ष्य या और उसके आधार पर क्या निष्कर्ष निकला । निष्कर्ष या परिणाम असम्बन्ध विचारों या पक्षपात पूर्ण सामग्री से रंगा हुआ नहीं होना चाहिये । जांच पण्डित या अधिकारी को किसी भी कारण से अपने निष्कर्ष संदेहों, अनुमानों या शक्यों (Suspicious, Conjectures or Surmises) पर या बिना साक्ष्य के या सारभूत और सुमगत साक्ष्य को अनुचित रूप से प्रस्वीकार करके या प्राणिक रूप से साक्ष्य पर और प्राणिक

रूप में सदेहो, अनुमानों या शफाबो पर आधारित नहीं करने चाहिये।¹ सुनो मनाई या किर्सी की वही सुनी माहुर स्वीकार नहीं की जाती (Hearsay evidence is not admissible) और उस पर प्राधान्य निश्चय टिक नहीं सकते।² आरोपित व्यक्ति के विरुद्ध अभिविहित सामान्य के प्रसंग में ही निष्कर्ष पर पहुँचना चाहिये, तबाह की कथजोरी का प्रसंग देना ही पर्याप्त नहीं होगा।³ प्रागेवों की प्रमाणित करने का भार सरकार या मानिक पर है, परन्तु निर्दोषिता प्रमाणित करने का भार कमजारी पर डालना महज-न्याय नहीं है।⁴ जब अधिकारी को दोषों वषों की बहान (arguments) पर विचार करना चाहिये, परन्तु अभिपन्न (क्राइम) के बाहर की किसी सामग्री (extraneous matter) पर निष्कर्ष को प्राधान्य करना महज-न्याय का हानन माना गया है।⁵ जब अधिकारी अपनी रिपोर्ट में दण्ड के लिए मुन्नाव नहीं दे सकता।⁶

इस प्रकार जब रिपोर्टें एक महत्वपूर्ण अभिलेख हैं, जो आरोपों के सत्य या असत्य होने का निष्कर्ष देती हैं और उसके आधार पर मालिक या मनेजर दण्ड की आज्ञा देना है। जब रिपोर्ट में प्रत्येक प्रश्न का एक ही मानने का न मानने के कारण देने होते हैं। यह जब रिपोर्टें स्पष्ट व तर्क युक्त होती चाहिये। सर्वोच्च न्यायालय ने सरइह नं० 7 के मामले में इस पर महत्वपूर्ण निर्णय दिया है—

‘यह हो सकता है कि—जब अधिकारी को एक बहुत लम्बी या विस्तृत रिपोर्टें लिखने की आवश्यकता नहीं है, परन्तु क्योंकि उसके निष्कर्षों के आधार पर एक कामगार को मोहरी से हटाया जा सकता है, अतः यह उचित कर्तव्य है कि—जब अपने निष्कर्षों को स्पष्ट और मक्षित रूप में अभिलिखित करे और उन निष्कर्षों पर पहुँचने के कारणों का संक्षेप में उल्लेख करे। यदि ऐसा तरीका नहीं अपनाया गया, तो अधिक न्यायालय (ट्रिब्यूनल) के लिए यह निर्णय देना कठिन हो जायेगा कि—जब अधिकारी की बहान का तरीका मूलन गल्पन या या उसका निष्कर्ष प्रतिकूल थे। वास्तव में यदि सालोसिटर जनरल के तर्कों को मान लिया जाय, तब तो यह ऐसी परेपू जांच के महत्व का ही समाप्त कर देगा। अतः कि हम पहले प्रश्नोत्तर कर चुके हैं, हमें उचित जांच करने पर जोर देना होगा और इसका अर्थ है कि—जब के दोहरान या उनके निष्कर्ष के समय और निष्कासन की आज्ञा देने से पहले ऐसा कुछ भी नहीं होना चाहिये, जो उस जांच को केवल एक औपचारिकता मात्र मानने की भावना का साक्षार हो सके।’

सर्वोच्च न्यायालय ने बाद में भी महत्व प्रदेश उद्योग के मामले⁷ में इस बात पर जोर दिया है कि—परेपू जांच महजन को कारण बताते हुए ही आज्ञा देनी चाहिये। सर्वोच्च न्यायालय ने इस निलय में बताया है—

1. AIR 1954 Cal 503
2. AIR 1959 All 223
3. ILR 1957 Raj 823
4. AIR 1962 Ors 1344
5. AIR 1962 All 165, 1954 V P 50 1952 Punjab 233, 1963 Bom 121.
6. 1955 RLW 166, AIR 1962 AP 497, 1952 SC 1130
7. AIR 1961 SC 719
8. Madhya Pradesh Industries Vs Union of India AIR 1966 SC 671

“यदि ट्रिब्यूनल बिना कारण दिये आज्ञा दे सकती है, तो यह शक्ति उद्घुष्ट या बेईमान अधिकारियों के हाथों में पड़कर शक्ति के दुःप्रयोग का एक साधन बन सकती है। किन्तु यदि किसी आज्ञा के लिए कारण देने होंगे, तो यह ऐसे दुरुपयोग पर एक सफल रोक होगी, क्योंकि वह आज्ञा यदि बाहरी या प्रसंगिक विचारों को प्रकट करेगा, तो उसकी न्यायिक जांच व मुद्धार हो सकेगा। एक झोलती आज्ञा (Speaking Order) यथा साध्य एक न्यायोचित आज्ञा होगी और कम से कम तर्क युक्त तो होगी ही। जनता से इस एक मात्र सरक्षण को नहीं छीना जाना चाहिये। यह कहा जा सकता है कि—इस सिद्धान्त को प्रथीलीय न्यायालयों में समान रूप से नहीं माना जाना और प्रतील या सशोधन (नजरसानी) बिना कारण बताये ही (in limine) प्रस्वीकार कर दी जाती है। यहाँ एक न्यायालय और एक प्रशासनिक ट्रिब्यूनल में आवश्यक भेद है। एक न्यायाधीश तथ्यों को वस्तुगत रूप में (Objectively) देखने के लिए प्रशिक्षित होता है और वह नीति या सौप्रता के विचार में प्रभावित होता है, किन्तु एक प्रशासनिक अधिकारी साधारणतया तथ्यों को नीति और सौप्रता के दृष्टिकोण में देखता है। इस प्रकार बनी प्रशासनिक अधिकारों के मन्तिष्क की प्रादत प्रत्येक कार्य या कायबाही में बदल सके ऐसी आज्ञा नहीं दी जा सकती। घट यह आवश्यक है कि—ट्रिब्यूनल पर किन्हीं पक्षों के अधिकारों को प्रभावित करते हुए आज्ञा देने के मामलों में कुछ रोक लगाई जा सके और कम से कम वे अपना आज्ञाओं के लिए कारण दें। प्रथीलीय न्यायालयों के मामलों में जो निश्चित पूर्वक कारण दिये जाते हैं, सिवाय इसके कि जब अधीनस्थ न्यायालय के तर्क सगत नियम में यह न्यायालय सहमत होकर प्रतील या नजरसानी सारिक करता है या वहां हस्तक्षेप करने के कोई कानूनी आधार नहीं होने। किन्तु ऐसा समान तर्क प्रथीलीय ट्रिब्यूनल के लिये लागू नहीं हो सकता, जब कि बहुधा पहली ट्रिब्यूनल की आज्ञा ही दोष पूर्ण हो और कोई कारण नहीं बताये गये हों। इसके विरुद्ध, जब हम कारण पर जोर देते हैं, तो हम कारणों का कोई विवेक रूप या माप दण्ड निर्धारित नहीं करते। कारणों का विस्तार और रूप प्रत्येक मामले पर निर्भर करता है। साधारणतया प्रथीलीय या नजरसानी करने वाली ट्रिब्यूनल अपने कारण प्रलग से देगी, किन्तु किसी मामले में जहाँ पहली ट्रिब्यूनल ने पर्याप्त कारण दिये हों और उनको स्वीकार दिया गया हो, तो प्रतील या नजरसानी, यथा स्थिति, को उन कारणों से सहमत होकर प्रस्वीकार कर सकती है। आवश्यक यही है कि—एक प्रथीलीय या नजरसानी करने वाली ट्रिब्यूनल को स्पष्ट रूप से या पहली ट्रिब्यूनल द्वारा दिये गये कारणों के प्रसंग द्वारा कारण देने होंगे। कारणों का रूप और विस्तार आवश्यक रूप से प्रत्येक मामले के तथ्यों पर निर्भर करता है। - - -”

इस प्रकार जांच रिपोर्ट में निष्कर्षों के कारण स्पष्ट दिये जाने चाहिये।

(५) अन्तिम आज्ञा या निर्णय

जांच रिपोर्ट प्राप्त होने पर मनेजर या मालिक, उसके अनुसार दण्ड की आज्ञा या निर्णय देगा। मॉडल स्थायी प्रादेश में शत १४ (६) में बताया गया है कि—

“इस स्थायी प्रादेश के अधीन दण्ड देने में, मनेजर उस कामगार के दुराचरण की गंभीरता या पुराने रिकार्ड (यदि कोई हो) और अन्य ऐसी परिस्थितियों को ध्यान में रखेगा,

जो उस (दुराचरण) को हल्का या गंभीर बनाती हैं। मनेजर की घाजा की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जावेगी।

इस प्रकार दण्ड देने की घाजा देने से पहले तीन बातों पर ध्यान देना आवश्यक है—

- (१) दुराचरण की गंभीरता
- (२) कामगार का पुराना रिकार्ड (यदि कोई हो तो)
- (३) मामले की परिस्थितियाँ जो उस कामगार के दुराचरण की गंभीरता का कम या ज्यादा करती हैं।

इन पर विचार करने के बाद उचित दण्ड देने का मालिक या मनेजर को अधिकार है। और इसका नियम निम्न्य प्रकार उसी को करना है।^१ परन्तु दुर्भावना के कारण तय करने की नियत से या कठोर व्यवहार के कारण दिये गये दण्डों के लिए औद्योगिक परिवार (Industrial Dispute) खड़ा किया जा सकता है और मालिक की घाजा को निरस्त किया जा सकता है। दण्ड घाजा का एक नमूना नीचे दिया गया है।

दण्डाज्ञा का नमूना

कार्यालय	---	---	---	---
४०		घाजा	दिनांक	---
<p>श्री -----</p> <p>के माध्यम पर जो उसको पत्रांक ----- दि०</p> <p>है परन्तु जाँच की गई। जाँच अधिकारी की रिपोर्ट प्राप्त होने पर मनेजमेंट ने उस पर गहराई से विचार किया और इस निष्कर्ष पर पहुंचा कि उक्त श्री ----- के विरुद्ध आरोप</p> <p>स० (सक्षिप्त विवरण दीजिये) ----- सिद्ध पाये गये हैं। अतः एतद्वारा</p> <p>पहू निर्णय लिया गया है कि उक्त श्री ----- ने इस मनत्रमट के प्रति बंधादारी से कार्य नहीं किया और उनके इस दुराचरण के कारण ----- (दण्ड का विवरण व नाम दीजिये) का दण्ड दिया जाता है।</p> <p>घाजा दि० ----- को जारी किया गया।</p>	<p>पद -----</p> <p>के विरुद्ध कुछ आरोपों द्वारा सूचित किये जा चुके हैं</p> <p>के विरुद्ध आरोप</p> <p>ने इस मनत्रमट के प्रति बंधादारी से</p> <p>(दण्ड का विवरण व नाम</p>	<p>-----</p> <p>द्वारा सूचित किये जा चुके</p> <p>के विरुद्ध आरोप</p> <p>ने इस मनत्रमट के प्रति बंधादारी से</p> <p>(दण्ड का विवरण व नाम</p>	<p>-----</p> <p>द्वारा सूचित किये जा चुके</p> <p>के विरुद्ध आरोप</p> <p>ने इस मनत्रमट के प्रति बंधादारी से</p> <p>(दण्ड का विवरण व नाम</p>	<p>-----</p> <p>द्वारा सूचित किये जा चुके</p> <p>के विरुद्ध आरोप</p> <p>ने इस मनत्रमट के प्रति बंधादारी से</p> <p>(दण्ड का विवरण व नाम</p>
<p>प्रतिनिधि श्री -----</p>	<p>-----</p> <p>की सूचनाएँ।</p>	<p>-----</p> <p>की सूचनाएँ।</p>	<p>-----</p> <p>की सूचनाएँ।</p>	<p>-----</p> <p>की सूचनाएँ।</p>

यदि परन्तु जाँच के दोहराने कोई औद्योगिक परिवार उल्लेख्य मामले में उठाया गया हो तो औद्योगिक परिवार अधिनियम की धारा ३३ के अधीन बिना स्पष्ट पूर्वज्ञोक्ति लिये किसी कामगार को कोई दण्ड नहीं दिया जा सकेगा। अतः ऐसी परिस्थिति में मालिक को जाँच रिपोर्ट पर कोई निर्णय नहीं लेना चाहिये।

1 Hind Constructions Co Vs Workers n AIR 1955 S C 917
B. B Coal Co Vs Ram Prakash AIR 1961 SC 486

किसी कामगार को दण्ड देना या न देना—यह मानिक के विवेक पर छोड़ा गया है । अनुशासन और कार्य के हित में यदि दण्ड देना आवश्यक ही हो, तभी मालिक या मैनेजर को दण्ड की आज्ञा देनी चाहिये, नहीं तो चेतावनी देकर के कामगार को भ्रमनाना चाहिये । सहृदयता से वह मविष्य में अच्छा काम करेगा । आजकल मालिक की प्रत्येक कार्यवाही को अनुचित ढंग (जैसे—ठग करना) मानकर न्यायालयों में छोटी सी बात पर कामगार को मदद मिल जाती है, अतः सावधानी पूर्वक ही पूरी कार्यवाही करनी चाहिये, अन्यथा इससे मैनेजमेंट की प्रतिष्ठा को भी ठेस पहुँचती है ।

उपसंहार

इस प्रकार किसी दोषी कामगार को दण्ड देने के लिए सावधानी से पराधान रहित होकर कार्य-वाही करनी चाहिये, ताकि भागे जाकर व्यवस्थापन को नीचा न देखना पड़े ।



नियुक्ति या नौकरी देना (Recruitment)

परिचय

- १ नियुक्ति करने का अधिकार ।
- २ 'नियोजन केन्द्र अधिनियम'—एक झलक ।
- ३ नियुक्ति पत्र का प्रारूप व शर्तें ।

नियुक्ति का अधिकार

'मालिक' मालिक ही है।' (Master is master) उसे अपनी मरजी से किसी को भी नियुक्त करने का अधिकार है। नियुक्ति के अधिकार में ही नौकरी से हटाना व निलम्बित करना शिष्टा है। नियुक्ति के लिये वह जिसे चाहे, उसे रखे। कामगार या बमबारी की तकनीकी या शिष्टा की योग्यता के लिये कई कानूनों में कम से कम योग्यता निश्चित की गई है। उमका ध्यान रखना आवश्यक है। परन्तु फिर भी मालिक को नियुक्ति देने की पूरी आजागी है कि—वह जिसे चाहे नियुक्ति दे। यदि वह अपने सम्बन्धियों को नियुक्ति दे तो भी उसे कोई चुनौती नहीं दी जा सकती। अधिनियम के अनुच्छेद १९ के अधीन समता का अधिकार केवल राजकीय सेवाओं के लिए ही है, निजी उद्योगों के लिए नहीं। परन्तु सब को मिला-जुला मिल सकें और देश के योग्य व्यक्तियों को रोजगार की सुविधा के लिए सन् १९५६ में नियोजन केन्द्र (रिक्त स्थानों की विज्ञप्ति) अधिनियम [Employment Exchange (Notification of Vacancies) Act 1959] बना, जिसे विज्ञप्ति सं. G S R 382 dated 14 1960 के द्वारा लागू किया गया। इसके प्रावधानों का हम यहाँ बर्णन करते हैं जिसका पालन एक मालिक को करना होता है।

नियोजन केन्द्र (रिक्त स्थानों की विज्ञप्ति) अधिनियम १९५६

एक झलक

यह अधिनियम किसी भी रोजगार के लिए रिक्त स्थान (साली जगह) की सूचना नियोजन केन्द्र (इम्प्लॉयमेंट एक्सचेंज) को देने की शर्त व तरीका बताता है। इसमें जो परिभाषायें दी हैं उनमें निम्नी—उद्योगों से सम्बन्धित मुख्य ये हैं —

(c) सहायन (Establishment) से तात्पर्य है:—

(क) कोई कार्यालय (आफिस), या

(ख) कोई स्थान, जहाँ कोई उद्योग, व्यापार, धन्या या व्यवसाय चलाया जाता हो।

(d) निजी क्षेत्र के सहायन (Establishment in Private Sector) से तात्पर्य उस सहायन से है, जो कि सार्वजनिक क्षेत्र (सरकारी) नहीं हो और जहाँ साधारणतया २५ या अधिक व्यक्ति पारिभाषिक हेतु काम करने के लिये नियोजित हो।

(3) प्रदत्त कार्यालय कार्य (Unskilled office work) से तात्पर्य निम्न प्रकार के कर्मचारियों द्वारा किसी सहायन में किये जाने वाले कार्य से है, यथा—

(१) दफ्तरी, (२) जमादार, आईसी या खपरासी (३) भाड़ू वाला या फार्मल,

(४) बसडल या ग्रिन्डल उठाने वाला (५) तामील कुनिन्दा (घावेशिका बाहक)

(६) चौकीदार, (७) भंगी और (८) अन्य कर्मचारी, जिसे सरकार घोषित करे।

सागू होगा—(Application)

इस प्रकार यह अधिनियम केवल उन्हीं संस्थानों पर लागू होगा, जहाँ २५ या अधिक व्यक्ति काम करते हों और प्रदत्त कार्यालय कार्य करने वालों के लिए भी यह लागू नहीं होगा। धारा (३) में उन परिस्थितियों को बताया गया है, जहाँ यह कानून लागू नहीं होता—

धारा ३ (१) यह कानून इन रिक्त स्थानों के लिये लागू नहीं होगा —

(क) निजी क्षेत्र में कृषि (कल उत्पादन सहित) में नियुक्तियों के लिए, सिवाय कृषि कार्य जहाँ मशीनों से काम होता हो,

(ख) घरेलू नौकरों में,

(ग) तीन माह से कम के लिये ही गई नौकरों में,

(घ) प्रदत्त कार्यालय कार्य में नौकरों के लिए,

(ङ) संसद् के स्थापन से सम्बन्धित नौकरों में,

(२) यदि केन्द्रीय सरकार किसी विनियम द्वारा प्रगणा निर्दिष्ट न करे, तो इन मामलों में भी यह कानून लागू होगा—

(क) जो स्थान उसी सहायन के सदस्यों को पदोन्नति देकर या प्रतिरिक्त (Surplus) स्थापन को विलीन करने से भरे जाते हों।

(ख) उन खाली स्थानों के लिये, जिन पर वेतन ६० रु० प्रति मास से कम हो।

इस प्रकार निजी उद्योग के लिए निम्न परिस्थितियों में यह कानून लागू नहीं होता है—

(१) यदि २५ से कम व्यक्ति उस सहायन में काम करते हो,

(२) यदि उन खाली स्थानों का वेतन ६० रु० मासिक से कम हो,

(३) यदि प्रदत्त कार्यालय के लिए जगह खाली हो,

(४) यदि घरेलू नौकरों (Domestic Service) हो,

(५) यदि खाली स्थान केवल तीन माह तक के लिये ही हो,

(१) यदि खासी स्थान पर कोई पदोन्नति देना हो या मौजूदा अतिरिक्त (मरतबा) होने वाले व्यक्ति को ही लगाया जाना हो ।

इनके अलावा सब परिस्थितियों में धारा (४) के अधीन यदि सरकार ने घोषणा की हो, तो उसके अनुसार रिक्त स्थानों की सूचना नियोजन केन्द्र को दी जावेगी । ऐसा नहीं करने पर धारा (७) के अधीन ५० रु० तथा दुबारा ऐसा न करने पर १००० रु० तक जुर्माना किया जा सकता है । कानून में केवल खासी स्थान की घोषणा व सूचना देना का प्रावधान है । इसके बाद नियोजन केन्द्र से प्राप्त सूची में से यदि मालिक चाहे, तो किसी को नौकरी दे सकता है या सूची के बाहर के किसी भी मन चाहे व्यक्ति को नौकरी दे सकता है ।

कई मालिक समाचार पत्रों के द्वारा सूचना निहालने के बाद योग्य व्यक्ति को नियुक्ति देते हैं । इस प्रकार नियुक्ति के मामले में मालिक को पूर्ण स्वतंत्रता है ।

नियुक्ति पत्र का प्रारूप व शर्तें

नियुक्ति पत्र में सेवा की शर्तों का उल्लेख आवश्यक करना चाहिये, इससे बाद में कई झगड़ों से बचा जा सकता है । जिन सस्थानों पर "भौद्योगिक नियोजन (स्थायी प्रादेश) अधिनियम" लागू होता है यानी जहाँ कामगारों की संख्या कम से कम १०० हो, वहाँ तो सेवा की शर्तें "मॉडल स्थायी नियम" में दी होती हैं । परन्तु छोटे सस्थानों में जहाँ १० या अधिक कामगार हो, वहाँ फंक्चरी एक्ट लागू होने से उसमें दो गई शर्तें लागू होंगी । यदि इससे भी छोटा सस्थान है, तो वहाँ सेवा की शर्तें प्रायः में तय करनी होंगी और फिर नियुक्ति पत्र में उल्लेख करना आवश्यक होगा । नमूने के लिए नियुक्ति पत्र का प्रारूप परिशिष्ट में भेजा दिया गया है । सेवा की शर्तों का अर्थ हम विस्तार पूर्वक अध्याय (२) में कर चुके हैं ।



औद्योगिक-अन्याय व अशांति (Unfair labour Practices & Industrial Unrest)

परिचय

१. 'दुर्माविना' का अर्थ ।
२. "शिकार बनाना या तग करना" (Victimisation)
३. अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair labour practices)

वर्तमान युग "अधम प्रधान व उद्योग प्रधान युग" है, इसमें पूँजीपति (मालिक) व मजदूर के बीच संघर्ष चलता रहता है । जब मालिक अपना स्वार्थ ही देखता है और मजदूरों को उन्हे कानून से प्राप्त सुविधायें नहीं देता, तो वह "अन्याय" करता है, जिसे "औद्योगिक अन्याय या शोषण" कहते हैं । इसके परिणाम स्वरूप हड़तालें, छ्दनी, ताना बंदी आदि के अनुचित तरीके अपनाये जाते हैं और औद्योगिक अशांति के कारण उत्पादन प्रभावित होता है, मालिकों को भी घाटा लगता है, तो मजदूर भी भूखे मरने लग जाता है । इस प्रकार की परिस्थितियों का सामना करने के लिए "औद्योगिक परिवाद अधिनियम" में व्यवस्था की गई है, जिसका हम अध्याय (३) में वर्णन कर चुके हैं । यहाँ हम कुछ मुख्य शब्दों के अर्थ को बताते हुये प्रागे के अध्यायों में "औद्योगिक अन्याय और अशांति" के विषय में बतावेंगे ।

१. दुर्माविना (Mala fide) का अर्थ

'दुर्माविन' का साधारण अर्थ है— बुरी नियत (Bad faith) से कोई कार्यवाही करना । जब मालिक की नियत बुरी होती है, तो उसका रग उसकी कायवाही में झुकने लगता है, इसे प्रमाणित करने पर न्यायालय मजदूर की मदद करते हैं । सर्वोच्च न्यायालय ने अपने कई निर्णयों में इस मत की स्थापना की है कि—मजदूर के विरुद्ध दुर्माविना से की गई कायवाही अवैध है । दासप्पा के मामले ^१ में सर्वोच्च न्यायालय ने बताया है कि—

"कानून में यह स्थापित स्थिति है कि—यदि संस्थापन की कार्यवाही के सद्भावपूर्ण (bona fide) न होने या सहज न्याय के सिद्धान्तों के भंग होने या संस्थापन जिस सामग्री के आधार पर उस निर्णय पर पहुँचा हो, जिस पर कोई न्याय युक्त व्यक्ति नहीं पहुँच सकता

ही-ऐसा सनोप हो जाने पर ट्रिब्यूनल स्वीकृति देने से मना कर सकती है। उन प्रविष्टत मामलों में जहाँ सामग्री ऐसी हो कि—कोई साधारण न्याय युक्त व्यक्ति (Reasonable-person) ऐसे परिणाम पर नहीं पहुँच सके तो कामगार के दुराचरण के बारे में संस्थापन ने परिणाम निकालने में सद्भाव (bona fide)के कार्य किया है। यह निर्णय साधारणतया नहीं प्राप्त होगा कि—संस्थापन ने सद्भाव से कार्य किया है, यदि साधारण न्याययुक्त व्यक्ति उन निष्कर्ष पर नहीं पहुँचे जिन पर कि—संस्थापन पहुँचा है। इन प्रत्येक मामले में ट्रिब्यूनल को अपने धार से यह प्रश्न करना उचित होगा कि—सहस्रान्याय के विद्वान्तों का यदि मग नहीं हुआ है, तो वह सामग्री जिन पर संस्थापन ने कामगार के विरुद्ध निष्कर्ष दिया है, क्या साधारण न्यायप्रिय व्यक्ति ऐसे निष्कर्ष पर पहुँच सकता है? - ”

परन्तु धरने एक निर्णय^३ में सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी माना है कि—‘दुर्भावना’ का धारो ममाने वाला इसे सिद्ध करने के लिए बिचरमनोय साक्षर पेश करे। बिना ऐसे साक्षर के ट्रिब्यूनल अपने धार दुर्भावना होने या दुर्भावना की स्थिति का साक्षर नहीं कर सकती। इसके बाद अन्य मामलों^४ में यह भी मान लिया है कि—ट्रिब्यूनल उन धाराओं की गहराई में जाकर यह पता लगा सकती है कि—संस्थापन की वह धारा रगीत (या दूषित) है या नहीं।

इस प्रकार ‘दुर्भावना’ का धारो सिद्ध होने पर औद्योगिक परिवार द्वारा मालिक की कार्यवाही को निरस्त किया जा सकता है।

२ शिकार बनाना या लग करना (Victimisation)

“Victimisation” का अर्थ है—‘किसी को शिकार बनाना।’ शब्दकोष में इसका अर्थ है—“making suffer by dismissal or other exceptional treatment so that an object may be gained”—अर्थात्—‘किसी को नौकरी से निकालने या अन्य धाराधारा बर्ताव करना, ताकि कोई उद्देश्य सकल हो सके।’ कानून में कहीं भी इसकी परिभाषा नहीं दी गई है, किन्तु इस शब्द का उद्योगों के मामलों में बहुत प्रयोग किया जाता है। ऐसा प्रतिकूल धाराधारा या धाराधारा कठोर बर्ताव यदि कोई मालिक करे जो धाराधारा धर का न्यायप्रिय व्यक्ति नहीं कर सकता हो, तो यह सिद्ध कर देना ‘शिकार बनाना’ है। इस पर न्यायालयों के कई निर्णय निर्णय हो चुके हैं—

कलकत्ता—उच्च न्यायालय^५ ने माना है कि—“शिकार बनाना (Victimisation) का अर्थ दो बातों से है—पहली में जहाँ एक कामगार निरदोष है फिर भी उसे दण्ड दिया गया क्योंकि उसने मालिक को नाराज कर दिया जैसे—रह किसी धरिण सच का सक्ति सदस्य है जो मालिक के हित के विरुद्ध काम कर रहा हो। दूसरी में जहाँ किसी कामगार ने कोई धराराधारा किया है, परन्तु उसे उसकी धरीरता के धनुराध से धरिण दण्ड दिया गया हो, क्योंकि अपने धरर बनाने धरर से मालिक को नाराज कर दिया। किन्तु जहाँ यह पाया गया कि—रह कामगार धरीर दुराधरर का धरीर है तब जहाँ शिकार बनाने का धरर नहीं हो सकता क्योंकि वह धरने धर ही निष्ठाधन के धीर है।”

2. Orissa Cement Ltd Vs Their Workmen (1960) 2 LLJ 91

3. Murugin Mills Vs Industrial Tribunal AIR 1965 SC 149a.

Tata Oil Mills Vs Workmen AIR 1966 SC 1672

4. National Tobacco & Co. Vs Industrial Tribunal (1960) 2 LLJ 173

इस प्रकार वास्तविक कारण जैस—नावाजगी घादि को छिपाकर कोई प्रभु बहाना दुबकर निदीय कामगार को दण्ड देना या दोषी को अधिक बठार दण्ड देना या उसके साथ बठोरता बरतना—ये सब बातें सिकार बनाने या तग करने न सम्मिलित हैं और एक कामगार को इससे छुटकारा दिलाने के लिए ट्रिबूनल को अधिकार है । यह भी दुर्भाग्य' का ही एक रूप है ।

३ अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair Labour Practices)

अन्यायपूर्ण तरीके मालिक और कामगार दोनों काम में लेते हैं, किन्तु औद्योगिक परिवार अधिनियम में इनकी कोई परिभाषा नहीं की गई है । इन शब्द का व्याकरण से अर्थ करने पर तीन बातें हमारे सामने आती हैं—

- (१) Unfair धानी—अन्यायपूर्ण, न्याय मगत नहीं ।
- (२) Labour धानी—श्रम, जिसमें कामगार और उनके काम दोनों शामिल हैं ।
- (३) Practices धानी—अन्याय या तरीके ।

इस प्रकार श्रम के सम्बन्ध में मालिक या कामगार द्वारा जो अन्यायपूर्ण तरीके काम में लिए जाते हैं, उन्हें 'अन्यायपूर्ण तरीके' (Unfair labour practices) कहेंगे । इनका अर्थ सम्मले के लिए 'श्रमिक सघ कानून' (Trade Union Act 1947) में दी गई परिभाषा विचारणीय है, यद्यपि वे इन परिभाषों पर लागू नहीं की जा सकती ।

धारा 28-J मान्यता प्राप्त श्रमिक सघ द्वारा अन्यायपूर्ण तरीके (Unfair practices by recognised Trade union)

एक मान्यता प्राप्त श्रमिक सघ द्वारा किये गये निम्न कार्य अन्यायपूर्ण तरीके माने जायेंगे —

- (क) किसी प्रतिबन्धित हटताल में सघ के सदस्यों के बहुमत द्वारा भाग लेना,
- (ख) किसी श्रमिक सघ की कार्य कारिणी के लिए, किसी प्रतिबन्धित हटताल के लिए सलाह देने या सक्रिय सहयोग देने या उसके लिए मदकाने का कार्य
- (ग) सघ के किसी अधिकारी द्वारा इस कानून में बाधित रिपोर्ट में झूठी बातें दर्ज करना,

धारा 28-k—मालिक द्वारा अन्यायपूर्ण तरीके या कार्य (Unfair Practices by employers)

निम्न कार्य मालिक के लिए अन्यायपूर्ण तरीके होंगे —

- (क) किसी श्रमिक सघ का संगठन करने सम्मिलित होने या सहायता करने के कामगारों के अधिकार के प्रयोग में और आपसी सहयोग या संरक्षण के सम्बन्धित कार्य बाधियों में सघने से हस्तक्षेप करना, बाधा डालना या दबाव डालना ।
- (ख) किसी सघ के निर्माण या प्रबन्ध या उसकी मदद के लिये धन जुटाने या महारा देने के बाधों में हस्तक्षेप करना,
- (ग) किसी सघ का पदाधिकारी होने के कारण किसी अधिकारी को सेवा से हटाना या उसके साथ भेदभाव करना,

(ग) किसी कामगार को नौकरी से हटाना या उसके काम में बाधा करना, क्योंकि उसने किसी मामले में धारा २८ एफ के उन प्रावधान (१) में बहिष्कृत किसी काम में आरोप लगाये या सहायता दी।

(घ) धारा २८ एफ के प्रावधानों को मानने में असमर्थ रहना।

परन्तु काम के समय व्यवस्था का कार्य करने से किसी कामगार को रोहना अन्वयपूर्ण तटस्थ नहीं होगा।

इस प्रकार हम परिभाषा से हमें अनुचित तरीकों, की मोटी कुर रखा मिलती है। वास्तव में इसका मही निम्न प्रकार मानने के तर्कों पर निर्भर करता है। जहाँ दुर्भावना और विचार बनाना या तब करना उद्देश्य प्रतीत है, वे सब तरीके और कार्य 'अन्वयपूर्ण तरीकों' में गिने जायेंगे।

अन्वयपूर्ण न्यायालय निर्णय

✓ दुर्भावना से प्रसूत व्यवहार अन्वयपूर्ण है।¹

यदि अन्वयपूर्ण छद्मता की गई, तो उसे भी सर्वोच्च न्यायालय ने 'अन्वयपूर्ण' ठहोसा माना है।

भाषागत नियमों की अवहेलना करके किसी दूसरे कारणों की मुक्त रूप से धारणा बनाकर कार्यवाही करना "अन्वयपूर्ण तरीके" माने जाते हैं।



1. (1960) 2 LLJ 33.

2. AIR 1960 S. C. 762.

3. AIR 1960 S. C. 1238.

अन्यायपूर्ण निष्कासन (Wrongful Dismissal)

परिचय

१. अन्यायपूर्ण निष्कासन का स्वरूप ।
२. औद्योगिक परिवार के दोहरान निष्कासन ।
३. अन्यायपूर्ण प्रत्यावर्तन ।

अन्यायपूर्ण निष्कासन का स्वरूप:

औद्योगिक प्रशासन वा कारण अन्यायपूर्ण तरीकों से किसी कामगार को निष्कासन या सेवा से हटाना भी है। नौकरों मालिक की इच्छा पर निर्भर है, किन्तु फिर भी कानून ने सेवा की शर्तें स्थापित की हैं और जगहों के अनुसार 'प्रनुशासनिक कार्यवाही' करके किसी कामगार को हटाया जा सकता है। किन्तु अन्यायपूर्ण तरीके अपनाकर दुर्भावना या तिरस्कार बनाने के उद्देश्य से किये गये निष्कासन को न्यायालयों ने अनुचित व अन्यायपूर्ण माना है। एक कामगार के विरुद्ध जब मालिक कोई घरेलू जांच करता है और इसी बीच उसी मामले को लेकर वह एक औद्योगिक परिवार सहाकर देता है, तो सम्बन्धित न्यायालय या ट्रिब्यूनल की पूर्ण स्वीकृति के बिना उस कार्यवाही के दोहरान उसे निष्कासित नहीं किया जा सकता। ऐसा प्रावधान "औद्योगिक परिवार अधिनियम" की धारा ३३ में पटा है।

औद्योगिक परिवार के दोहरान निष्कासन या सेवा से हटाना, एक अवैध कार्यवाही

इस सम्बन्ध में धारा ३३ के प्रावधान इस प्रकार हैं —

धारा ३३—कार्यवाही के विचारार्थ होने की स्थिति में सेवा की शर्तें प्रादि अपरिवर्तनीय रहेंगी—

- (१) किसी औद्योगिक परिवार के लिए यदि कार्यवाही किसी सम्पर्क अधिकारी या मण्डल या किसी अन्य न्यायालय या ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय ट्रिब्यूनल के विचारार्थ हो, तो कोई मालिक (नियोक्ता)
- (क) उस परिवार से सम्बन्धित किसी मामले में सम्बन्धित कामगार को हानि पहुंचाने के

नियुक्त सेवा की शर्तों में जो कि कायवाही शुद्ध होने के समय लागू की कोई परिवर्तन नहीं करेगा,

—या—

(ग) उस परिवार में सम्बन्धित किसी दुराचरण के लिए किसी सम्बन्धित कामगार को नौकरी से नहीं हटायेगा या दण्ड नहीं देगा ।

परन्तु त्रिम प्राधिकारी के समक्ष वह कायवाही विचारणीय है, उसको निश्चित स्पष्ट अनुमति लेकर वह ऐसा कर सकता है ।

(२) किमा औद्योगिक परिवार व वार में ऐसी कायवाही के विचाराधीन होने पर मानिक उस सम्बन्धित कामगार पर लागू होने वाले कानून व प्रादेशिक कानून पर—

(क) ऐसी कायवाही के प्रारम्भ होने में सुरक्षित रहने प्रबन्धित सेवा की उन शर्तों में जो उस मामले से सम्बन्धित नहीं हैं, परिवर्तन कर सकता है ।

—या—

(ख) ऐसे परिवार में सम्बन्धित किसी दुराचरण के लिए उस कामगार को दण्ड दे सकेगा या हटा सकेगा ।

परन्तु एसा कामगार सेवा मुक्त या हटाया नहीं जावेगा, जब तक कि—उसे एक माह का वजन नहीं दे दिया जाय और मानिक द्वारा उस प्राधिकारी के समक्ष बहो कार्यवाही विचाराधीन है, एक प्राथम्य वन उसक द्वारा का जाने वाया कायवाही के लिए अनुमति हेतु देगा ।

(३) उन धारा (४) में जाहे कुछ भी प्रावधान नहीं है, किमा औद्योगिक परिवार के विचाराधीन होने पर कोई मानिक किसी एक सरणित व सम्बन्धित कामगार के विरुद्ध कोई कायवाही नहीं करेगा—

(क) एक सरणित कामगार को हानि पहुँचाने हेतु उस समय प्रबन्धित सेवा की शर्तों में कोई परिवर्तन नहीं करेगा ।

—या—

(ख) एक सरणित कामगार को नौकरी से हटाने का या कोई अन्य दण्ड नहीं देगा ।

विवाद इसके बिना—उस प्राधिकारी से निश्चित में स्पष्ट अनुमति प्राप्त करने ।

स्पष्टीकरण —इस धारा के अर्थ में किसी मस्थान के लिए एक "सरणित कामगार" से तात्पर्य उस कामगार से है जो किसी पदाधिकारी अधिक मध्य का एक पदाधिकारी है जो उस मस्थान में सम्बन्धित है और उस नियमानुसार एसी मायना दे दा गई है ।

(४) प्रत्येक मस्थान में उर धारा (३) के अर्थ में के लिए मायना प्राप्त सरणित कामगारों की मकाना कुछ कामगारों की संख्या का एक प्रतिशत परन्तु कम से कम ३ व अधिक से अधिक १०० की सीमा में होगी और इस अर्थ में के लिए सम्बन्धित सरकार विभिन्न अधिक शर्तों में इस मकाना के अन्तर्गत विवरण के लिए नियम बनायेगा ।

(५) जहाँ एक मानिक किमा सम्बन्धित अधिकारी, मस्थान, धर्म-शाखा, निम्नतम या राष्ट्रीय निम्नतम

है तो सम्बन्धित प्राधिकारी, बिना देर किये, ऐसे प्रार्थना पत्र पर मुनवाई करेगा और यथा समय शीघ्र उचित निर्णय देगा।

इस प्रकार श्रम कल्याण व सतठन के लिये काम करने वाले कार्मिकतामियों को कानूनी सरक्षण इस धारा (३३) में दिया गया है।

प्राक्कल प्रत्येक कामगार के मामले में औद्योगिक परिवार उठाया जाता है। यत इस धारा (३३) के मातृक को प्रार्थना पत्र द्वारा अनुमति मांगने का जो अधिकार दिया गया है उनके अतिन भी हर मामले में प्रार्थना पत्र पेश किये जाते हैं। यत अनुमति देने के विषय पर सर्वोच्च न्यायालय ने कई महत्वपूर्ण निर्णय दिये हैं—

“ क्षेत्रीय सम्पर्क अधिकारी या सहायक क्षेत्रीय सम्पर्क अधिकारी के द्वारा (अनुमति के प्रार्थना-पत्र पर की गई) जांच का क्षेत्र और लिखित अनुमति का प्रभाव उस सेवा सुक्ति या निष्पन्न को रोकना नहीं था, बरन् केवल मालिक के अधिकारों पर लम्बी रोक को हटाना था ”¹ - इसके लिए मालिक को एक प्राथमिक मामला पेश करना होगा और ट्रिब्यूनल का क्षेत्राधिकार रोकित इतना ही होगा कि—वह अनुमति दे या न दे बसतों कि—मालिक दुर्भावना से या अन्यायपूर्ण तरीके या विचार बनाने के लिए कार्य नहीं कर रहा हो। वह मालिक पर ऐसी अनुमति देते समय कोई शर्त नहीं लगा सकती। यदि उसे अनुमति दे दी गई, तो रोक हट गई और बाद में मालिक उस कामगार को दण्ड देने के लिये स्वतन्त्र है। ऐसी कायवाही पर कामगार औद्योगिक परिवार सहा कर सकेगा और उसे सरकार नियमानुसार उचित ट्रिब्यूनल के पास भेजेगी। अब ऐसा परिवार उचित ट्रिब्यूनल के समक्ष निर्णय हेतु आयेगा, सब उस सम्बन्धित कामगार को उस मामले की सब परिस्थितियों की जांच कराने का अधिकार होगा और उसे ट्रिब्यूनल के हाथों उचित मदद मिलेगी। दूसरी ओर, यदि ऐसी अनुमति मस्वीकार कर दी गई, तो दोनों पक्षों को समान स्थिति (Status quo) बनाये रखा होगा * * *

सर्वोच्च न्यायालय ने लार्ड कृष्ण टेशमटाइल मिन² के मामले में धारा ३३ की विस्तृत व्याख्या इस प्रकार की है —

“ ... विचाराधीन औद्योगिक परिवार के समय मालिक के अधिकार पर रोक लगाने के उद्देश्य पर कई बार इस न्यायालय ने विचार किया है। पंजाब नेशनल बैंक लि० बनाम कामगार-गण³ के मामले में इस न्यायालय ने अपने पूर्व निर्णयों का इस बिन्दु पर परीक्षण किया था और धारा ३३ (१) के अधीन प्रार्थना पत्र पर सशम प्राधिकारी द्वारा की जाने वाली जांच के स्वरूप पर भी विचार किया था। उसमें यह निर्णय हुआ था कि—धारा ३३ को बनाने का विधायिका का उद्देश्य समान स्थिति (Status quo), अर्थात्, रोकने के लिए अस्तित्व में आयेगा; यह रोक लगाया जा। साथ में यह भी जोड़ा गया था कि—नु धारा ३३ में प्रदत्त क्षेत्राधिकार सीमित है। जहां उचित जांच

1, Altherton West & Co Vs Suti Mill Mazdoor Union AIR 1953, S C 241

2 Laxmi devi Sugar Mills Vs Pandit Ramswarup AIR 1957 S C 82

3 Lord Krishna Textile Mills Vs Its Workmen AIR 1961 S C 860

4. AIR 1960 S C 160

करसी गई हो और किसी प्रकार के नुक़ार बनाने या अनुचित तरीके का प्रयोग न हो, तो अनुमति देने वाली ट्रिम्बूल को केवल यही सन्तोष करना था कि—मूल रूप से कामगार के विरुद्ध मामला बनता है या नहीं और प्रस्ताविक कार्यवाही (दण्ड) के प्रोचिद्वय या गुणाङ्गुण पर विचार करना नहीं। हमारे सामने मामला यह है कि—इस जांच वा स्वल्प क्या हो भी धारा ३३ (२) क अधिन जांच करने का किसी प्राधिकारी का अनाधिकार किस सीमा तक है। धारा ३३ (२) में सेवा की शर्तों में परिवर्तन तथा सम्बन्धित कामगार को परमाद विचाराधीन होते हुए या उस से सम्बन्धित मामलों में नौकरी से अलग करने दोनों का उल्लेख है।

यह ध्यान देने की बात है कि—ब्रिटीश बोर्ड औद्योगिक परिवाद विचाराधीन हो, तब भी उस विचाराधीन परिवार से सम्बन्धित मामलों में सेवा की शर्तों में परिवर्तन करने का मालिक का अधिकार मान लिया गया है और सम्बन्धित स्थायी प्रादेश के अनुसार इस अधिकार का प्रयोग किया जा सकता है। ऐसे मामलों में कोई प्रार्थना पत्र देने व अनुमति प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं है। जब कोई मालिक, येंकेन, किसी कामगार को नम विचाराधीन परिवार के अनिश्चित किसी धारोचित दुराचरण के लिए नौकरी से हटाना या निकालना चाहता है, तो वह स्थायी प्रादेश के अनुसार ऐसा कर सकता है, परन्तु इस पर भी 'परन्तुक' द्वारा एक रोक लगाई गई है। इस परन्तुक के अनुसार उसे दो शर्तों का पालन किये बिना किसी कामगार को नौकरी से हटाने या निकालने से रोक रखा है, पहली शर्त है कि—उस कामगार को एक माह का वेतन दे दिया जाना चाहिये और दूसरी शर्त है कि—मालिक द्वारा सहाय प्राधिकारी को उस दण्ड के लिए अनुमति देने हेतु एक प्रार्थना पत्र दे दिया गया हो। यह स्पष्ट है कि—जहाँ कोई मामला धारा ३३ (१) क अधिन माने है, वहाँ निश्चित के पूर्व अनुमति प्राप्त किए बिना मालिक कोई कार्यवाही नहीं कर सकता। धारा ३३ (२) के अधिन माने वाले मामलों में मालिक को उक्त प्रार्थना पत्र करने होगी, पर वह पूर्व अनुमति लिखित में प्राप्त करे वह आवश्यक नहीं है। पूर्ण 'मि प्राप्त करने' और 'अनुमति प्राप्त करने' में स्पष्ट अन्तर है कि—धारा ३३ (२) में नगई गई रोक उतनी बंधोर नहीं है, जितनी धारा ३३ (१) में। अनुमति (Permission) देने या न देने का अधिकार सहमति (Approval) देने या रोकने में अधिक व्यापक है। धारा ३३ (२) के अधिन माने पर विचार करते समय औद्योगिक प्राधिकारी को यह जांच करने का अधिकार होगा कि—प्रस्तावित दण्ड स्थायी प्रादेशों के अनुसार है या नहीं सम्बन्धित कामगार को एक माह का वेतन दिया गया या नहीं और उक्त उपायों में अलग प्रकार में सहमति (Approval) के लिए प्रार्थना पत्र दे दिया गया या नहीं। यह स्पष्ट है कि—धारा ३३ (२) (क) के अधिन सेवा की शर्तों में परिवर्तन के मामलों में एसी सहमति प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं है और मालिक का अधिकार ऐसी रोक से अप्रभावित है। अतः इसे नकारात्मक रूप से देखने पर, सहाय औद्योगिक प्राधिकारी का अनाधिकार ३३ (२) (ख) के अधिन जांच करने समय धारा ३३ (१) के अधिन प्रदत्त अनाधिकार में अधिक विस्तृत नहीं हो सकता और वह उतनी अधिक सीमित ही है। धारा ३३ (२) के अधिन अधिकारों का प्रयोग करने समय एक सहाय प्राधिकारी को ध्यान में रखना होगा कि—विधायिका द्वारा जान बूझकर जो विवेक किया गया है कि दो प्रकार के मामलों में उक्त धाराओं के अधिन माने है और एक प्रकार के मामलों में स्पष्ट अनुमति और दूसरे में केवल सहमति का आवश्यकता रखा गया है। यह स्पष्ट है कि—सहाय प्राधिकारी उचित मामलों में अनुमति देने से इनकार कर सकता है, क्योंकि धारा ३३ (५) में स्पष्ट रूप से उक्त प्राधिकारी को अपने मामलों में प्रार्थना पत्र पर धारा ३३ (२) (ख) के अधिन

उचित प्रश्न पारित करने का अधिकार है। वह उस पर सत्रमति से मरुता है या इन्वार कर सकता है, परन्तु, येनकेन, कोई कर्तव्य नहीं लगा सकता और न मजबूत माना ही दे सकता है। — धारा ३३ (३) सरक्षित कामगारों के मामलों में सम्बन्ध है और यह उनका बारे में धारा ३३ (१) के अधीन मान जाने मामलों को भी शामिल करती है। दूसरे प्रश्नों में—जहाँ कोई मालिक किसी सरक्षित कामगार के बारे में सेवा की शर्तें बदलना चाहे या उसे नौकरी से हटा या न निकालना चाह तो उस मालिक पर ऐसा करने के लिए बंधी ही रोक लगानी गई है, जैसा धारा ३३ (१) में लगाई गई है। उपधारा (४) सरक्षित कामगारों की मान्यता देने और उनकी सुरक्षा को सीमित करने का उल्लेख करती है और उप धारा (५) की भाँति है कि—जब कोई मालिक उपधारा (२) के परन्तुक के अधीन प्रायना पत्र देता है, तो सम्बन्धित प्राधिकारी उस पत्रिलम्ब मुनकर उचित आज्ञा यथाशीघ्र पारित करे। यह प्रावधान विधायिका के इस प्रयोजन को प्रकट करता है कि—व्यक्ति स्पष्ट अनुमति लिखित में लेना धारा ३३ (१) (ख) के मामलों में आवश्यक नहीं है कि न वह बाध्यता है कि—उक्त परन्तुक में सक्षम प्राधिकारी द्वारा की जाने वाली जाँच में पारित आज्ञा और मालिक द्वारा की गई आपवाही में सम्बन्ध समय का अन्तर न रहे।”

इस प्रकार के प्रायना पत्र की आपवाही को सर्वोच्च न्यायालय ने अलग आपवाही माना है और मुख्य परिवार की समाप्ति के साथ यह समाप्त नहीं हो जाती।⁵

यदि ये प्रावधान अनिवार्य हैं ?

सर्वोच्च न्यायालय ने एक मामले⁶ में औद्योगिक परिवार (एवीए व टिड्यूनल) अधिनियम १९५० की धारा २२, जो कि औद्योगिक परिवार अधिनियम की धारा ३३ के समकक्ष है,⁷ पर ध्याख्या करते हुए बताया है कि—

“धारा २३ के अधीन की गई शर्त में दो प्रश्न विचारणीय हैं—क्या धारा २३ के प्रावधानों का मालिक द्वारा मग करना सिद्ध हो गया है ? यदि हाँ, तो क्या मालिक द्वारा दी गई आज्ञा गुणावगुण (merits) पर आधारित है ? यदि ये दोनों प्रश्न कामगार के पक्ष के उत्तर प्राप्त करते हैं, तो इसमें कोई संदेह नहीं है कि सर्वोच्च न्यायालय उम कामगार के पक्ष में उचित आज्ञा दे। परन्तु यदि पहला प्रश्न कामगार के पक्ष में हो और दूसरे प्रश्न का निष्पत्त गुणावगुण पर यह हो कि मालिक द्वारा दी गई आज्ञा न्यायोचित है तो धारा २२ का मग सिद्ध होने पर भी मालिक के विरुद्ध साधारणतया एक “तकनीकी त्रुटि” माना जावेगी और यदि कोई बध्य करने वाले कारण न हों, तो उम कामगार को कोई मुपावना नहीं मिल सकेगा। यह बताना अनावश्यक है कि यदि पहला प्रश्न कामगार के विरुद्ध उत्तर देता है तो धारा २३ के अधीन कुछ भी नहीं किया जा सकता। धारा २२ के त नीकी मग के मामलों में न्याय करने के लिए यह एक तथ्य का प्रश्न होगा कि—उसे प्रत्यक्ष मामले को परीक्षा के प्रकाश में निश्चित किया जाय। इस

5 Tata Iron & Steel Co Vs S N Madhok AIR 1966 SC 380

6 Equitable Coal Ltd Vs Algu Singh AIR 1958 SC 761

7 Automobile Products of India Vs Rukmaji Bala AIR 1955 SC 258

काम न दे, तो उसे उस दिन के लिए हम लब्ध के धर्म में काम बन्द (Laid off) समझा जावेगा —

परन्तु यदि वह कामगार किसी घाटी के शुद्ध में काम पर नहीं लगा गया और उस घाटी के प्राचीन क्षेत्र जाने पर बुलाया गया और काम पर लगाया गया, तो उसे केवल प्राये दिन के लिए काम बन्द समझा जावेगा —

पुनः यदि बुलाये पर वह काम पर प्राये और उसके बाद उन्हीं काम न दिया जाये, तो उसे प्राचीन घाटी के लिए "काम बन्द" नहीं माना जावेगा और उसे उस दिन के भ्रम का पूरा भ्रम वेतन व महंगाई भत्ता मिलेगा ।

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि काम बन्दी मानिक की एक विवक्षना है । परिभाषा के अनुसार निम्न छ. कारणों से मानिक अपने कामगारों को काम देने में असफल रहता है —

१. कीमते की कमी
२. विद्वानों की कमी
३. कच्चे माल की कमी
४. स्टॉक का इकट्ठा हो जाना—घटित उत्पादन ।
५. मशीनों का खराब हो जाना ।
६. अन्य कोई कारण (जो इसी प्रकार क होंगे) ।

यदि एक सम्पादक बना होता है, जिस के समान हाथ हैं, सब कामगारों को काम पर बिना जाता है ।

२ छटनी का स्वल्प व शर्तें

(Nature & Conditions of Retrenchment)

कई बात मानिक अपने उद्योग की व्यवस्था की सुधारने और अपने बजट हुए धर्म की कम करने लिये प्रतिरिक्त (सरप्लस) कामगारों को नौकरी से अलग करता है, इसे 'छटनी' कहा जाता है । औद्योगिक परिवाद अधिनियम की धारा २ (००) में इसकी परिभाषा इस प्रकार की गई है :-

" २(००) 'छटनी' से तात्पर्य है मानिक द्वारा किसी कामगार को सेवाओं की समाप्ति (termination) किसी कारण से करना, अनुशासनिक कार्यवाही में कष्ट के रूप में नहीं और इसमें वे शामिल नहीं होंगे—

- (क) किसी कामगार की ऐच्छिक सेवानिवृत्ति, या
- (ख) यदि मानिक और मजदूर को सविबा (सेवा की शर्तों) में स्पष्ट प्रावधान हो, तो निश्चित प्राधिकारिकी प्राप्ति पर पट्टे पर सेवा निवृत्त करना, या
- (ग) लगातार बुरे स्वास्थ्य के कारण सेवा समाप्ति ।

इस परिभाषा में यह स्पष्ट नहीं होता कि—छटनी के कारण क्या हो सकते हैं और छटनी का धर्म माघारण धर्म में कामगारों की सहज में कटौती करना है । परन्तु विरराहक धर्मों मिल और हरिप्रवाद के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय ने बताया है कि—मजदूर के माघारण धर्म को हमें नहीं मूलाना है । —

छटनी का मुख्य उद्देश्य दो शर्तों पर प्रकट करता है— (१) कि—संस्थान में अतिरिक्त (सुरप्लम) कामगार हैं, जिनके बिना काम चल सकता है और (२) संस्थान को उत्पादन व्यय कम करने के लिए मितव्ययी बनना है। इन दोनों को ध्यान में रखते हुए मालिक को अपने संस्थान का पुनर्गठन करने का अधिकार है। इसके लिए वह किसी एक या अधिक कामगारों की छटनी कर सकता है, परन्तु उसे सद्भावना से काम करना होगा। इसकी घाट में वह शिकार बनाने (Victimisation) की प्रवृत्ति का सहारा नहीं ले सकता। इस प्रकार शिकार बनाने या अनुचित तरीके घपाने की भावना न हो तो व्यवस्थापक को छटनी करने का पूरा अधिकार है। छटनी में पक्षपात नहीं होना चाहिये, जो बाद में घाया, पहले छटनी किया जाय। (Last Come, first go) ऐसे मामले में जब सद्भावना (bona fide) स्पष्ट हो, तो ट्रिब्यूनल उसमें हस्तक्षेप नहीं करेगा।¹

‘छटनी’ एक कारखाने या संस्थान में प्रावणिक प्रक्रिया है। इस सम्बन्ध में चार प्रश्न विचारणीय होते हैं—

- (१) क्या वास्तव में संस्थान में कामगारों की संख्या जल्दतर से ज्यादा है—यानी—सुरप्लस है ?
- (२) क्या वास्तव में संस्थान की दशा ऐसी है कि—छटनी अनिवार्य है ?
- (३) क्या छटनी में मालिक ने सद्भावना से काम किया यानी क्या उसने बाद में घाने वाले को पछने हटाया ? यानी क्या धारा २५ (G) के अनुसार बरिष्ठता के अनुसार छटनी की है ?
- (४) यदि बरिष्ठता के बिना किसी को हटाया गया, तो क्या इसमें सद्भाव रहा है यानी बेकार, काम न करने वालों को बरिष्ठ होने पर भी हटाया गया है ?

इन्हीं के आधार पर सद्भाव स्थापित हो जाने पर मालिक जिसे चाहे, उसे हटा सकता है, इसके लिए उसे उस कामगार को मुआवजा देना होगा।

३. छटनी व कामबन्दी में अन्तर

छटनी व कामबन्दी दोनों में स्पष्ट अन्तर है। विवशता के कारण ही मालिक इन दोनों में से एक तरीका अपनाता है। काम बन्दी एक अस्थायी दशा है, जब किसी कामगार को काम नहीं दिया जा सकता; परन्तु छटनी स्थायी दशा है, जिसमें कामगार का हटा दिया जाता है। कारण हटते ही काम बन्दी समाप्त हो जाती है, पर छटनी नहीं। काम बन्दी मालिक के नियंत्रण के बाहर के कारणों से होती है परन्तु छटनी में उसे अधिक कामगारों को काम न दे सकने के कारण उन्हें हटाना पडना है। काम बन्दी के समय सेवा की सविदा स्थगित हो जाती है, समाप्त नहीं होती; पर तु यदि कामगार चाहे, तो वह इसे समाप्त कर कहीं अन्यत्र जा सकता है।

५. काम बन्दी का प्रतिफल या मुआवजा (Compensation)

काम बन्दी पर कामगार को मुआवजा देने का प्रावधान धारा २५ C में और छटनी के लिए धारा २५ F में दिये गये हैं। काम बन्दी के लिए मुआवजा प्रादि देने की शर्तें धारा २५ A के अनुसार निम्न परिस्थितियों में लागू नहीं होंगी—

१. जिन सस्थानों में पिछले माह में औसतन प्रतिदिन ५० से कम कामगार काम करते हों, या
२. मौसमी प्रकार के (Seasonal Character) या रुक रुक कर काम करने वाले सस्थानों में (जैसे चीनी की मिलें) इस मामले में कोई भ्रम हो, तो सरकार यह निर्णय करेगी कि कोई सस्थान मौसमी प्रकार का है।
३. धारा २५ E में कुछ मामले बताये गये हैं जिनमें काम रुक कामगार को कोई मुआवजा नहीं मिलेगा—

- (१) यदि कोई कामगार बदले में दूसरा काम उसी सस्थान या उसी मालिक के अन्य सस्थान में उसी स्थान पर उसी वेतन पर करना अवकाश कर दे,
- (२) यदि वह साधारण काम के समय में कम से कम दिन में एक बार स्वयं उपस्थित न हो
- (३) यदि काम बन्दी किसी हृदयल या कामगारों के घरे काम करने की नीति के कारण की गई हो।

परन्तु अन्य परिस्थितियों में कम से कम एक वर्ष की लगातार सेवा वाले कामगार को, जिसका नाम किसी सस्थान के उपस्थिति पत्रक में है, मालिक द्वारा काम बन्दी के दिनों का मुआवजा देना होगा, जिनमें छुट्टी नहीं गिनी जावेगी और उसे मूल वेतन व मरगाई मर्त का ५० प्रतिशत मुआवजा देना हो, परन्तु पिछले १२ माह के समय में ४५ दिन से अधिक का मुआवजा नहीं मिलेगा। पुनः यदि किसी कामगार को पिछले १२ माह में ४५ दिन का मुआवजा दिया जा चुका हो और फिर उसे एक बार से लगातार एक सप्ताह में अधिक काम दण्ड रखा जावे, तो उसे नियमानुसार मुआवजा देना होगा।

“एक वर्ष की लगातार सेवा” की धारा २५ B में परिभाषा देकर बताया गया है कि—पिछले वर्ष भर में कम से कम २४० दिन काम किया हो। इन दिनों की गणना में सस्थान में वास्तव में काम करने के दिन गिने जावेंगे और उसमें नियमानुसार काम बन्दी के दिनों को भी गिना जावेगा तथा नियमानुसार दी गई अर्जित छुट्टियाँ भी शामिल होंगी।

यह परिभाषा इस कानून की धारा २५ FFF और २५ FF पर भी लागू होगी।^१

५ छुट्टी पर मुआवजा

धारा २५ F में ज्ञान (ख) में बताया गया है कि—छुट्टी में समय कामगारों को उनकी सेवा के प्रत्येक पूरे वर्ष या उसके छ माह से अधिक तक के प्रत्येक वर्ष के लिए १५ दिन का औसत वेतन मुआवजा देना होगा।

सर्वोच्च न्यायालय ने माना है कि—यह मुआवजा निवृत्ति-पुरस्कार (Gratuity) से अर्थात् भिन्न है। यदि नियमों में प्रावधान है, तो उसके अनुसार छुट्टी के समय प्रत्येक से निवृत्ति पुरस्कार भी देना होगा।^२

1 Shri Bijai Cotton Mills Ltd Vs Rashtriya Mill Mazdoor Sangh 11R (1965) 15 Raj 756—AIR 1965 Raj 213.

2. Indian Hume Pipe Co Ltd Vs The Workmen AIR 1960 SC 251

६. महत्वपूर्ण न्यायालय निर्णय

सर्वोच्च न्यायालय के दो प्रसिद्ध निर्णयों¹ में छंटनी और मुघावजे के प्रश्नों पर महत्वपूर्ण निर्णय हुये हैं, जिनका सारांश इस प्रकार है—

(१) यद्यपि छंटनी स्थापन के व्यवस्थापन का एक अधिकार पूर्ण कार्य है, फिर भी उसमें द्रिभूतल गहरी जाच कर उचित ज्ञान दे सकती है।

(२) यदि छंटनी दुर्भावना पर आधारित है, तो वह एक भ्रष्टाचारपूर्ण तरीका है. शिकार बनाना है।

(३) छंटनी का नियम यह है कि "बाद में जाने वाला पहले हटाया जावे।" कुछ मामलों में व्यवस्थापन इसे मग कर सकता है, पर इसके लिए उसे सगत कारण बताने होंगे।



1. AIR 1960 SC 251 1960 SC 762.

तालाबन्दी और हड़ताल (Lockout & Strikes)

औद्योगिक परिषद् अधिनियम के अध्याय (५) में धारा २२ से २५ में 'हड़ताल व तालाबन्दी' का ब्युत्पत्ति किया गया है। हम पीछे अध्याय (५) में (पृष्ठ १७ से १९ तक) हड़ताल का वर्णन कर चुके हैं। यहाँ तालाबन्दी का परिचय देंगे।

कई बार मालिक मजदूरों की उपादितियों से दुःखी होकर घोर उनको तग करने की नियत से अपने कारखाने को अनिश्चितकाल के लिये बन्द कर देता है, इसे "तालाबन्दी" (Lock out) कहते हैं। इसकी परिभाषा धारा २ (L) में इस प्रकार दी गई है—

'तालाबन्दी से अभिप्राय है—मालिक द्वारा किसी नियोजन के स्थान को बन्द कर देना या काम को स्थगित कर देना या अपने द्वारा नियुक्त किये गये कामगारों को नियुक्ति में रखने से मना कर देना।

इस प्रकार तालाबन्दी तीन प्रकार की हुई—

१. संस्थान को बन्द कर देना, या
२. काम को स्थगित कर देना रोक देना, या
३. काम करते कामगारों को काम देने से मना कर देना।

धारा २२ (२) में तालाबन्दी के लिये मनाई की गई है—

'सार्वजनिक उपयोग की सेवाओं को बचाने वाला मालिक—

- (क) वह तालाबन्दी से पहले निर्दिष्ट प्रकार से घ. सप्ताह का नोटिस दिये बिना या-
- (ख) ऐसा नोटिस देने के १५ दिन के भीतर, या
- (ग) ऐसे नोटिस में दी गई अवधि की समाप्ति से पहले या
- (घ) किसी सम्पर्क अधिकारी के समक्ष समझौते की कार्यवाही विचाराधीन हो और उसके निणय के ७ दिन बाद में

किसी कामगार के लिये तालाबन्दी नहीं करेगा—

उपधारा (२) के अधीन जानू तालाबन्दी या हड़ताल को सूचना वह सरकार द्वारा निर्धारित अधिकारी को देगा, त्रिंसे लिये मसल से नियमों में प्रावधान है।

धारा २३ में तीन परिस्थितियों में हड़ताल व तालाबन्दी नहीं करने का प्रावधान है—

(१) यदि समझौते की कार्यवाही किसी सम्पर्क मण्डल के विचाराधीन हो और उसके निणय के ७ दिन बाद में, या

(२) धर्म न्यायालय या ट्रिब्यूनल के विचाराधीन होने पर भी उक्तके निर्णय के दो माह बाद, या

(३) उस अवधि में जब कोई समझौता या पत्राट लागू किया जा रहा हो ।

धारा २४ के अनुसार धारा २२ या २३ या धारा १० (३) का मग होने पर हड़ताल व तालाबन्दी अवैध होगी । परन्तु एक अवधि हड़ताल के कारण की गई तालाबन्दी या अवैध तालाबन्दी के कारण की गई हड़ताल दोनों अवैध नहीं होगी । धारा (२५) के अनुसार अवैध तालाबन्दी में धार्मिक सहायता देना मना किया गया है । इनके लिये दण्ड की भी व्यवस्था धारा (२७) व (२८) में की गई है, त्रिनका वर्षात हम पीछे पृष्ठ ११ पर कर चुके हैं ।



प्रतिकार या बचाव (Remedies)

परिचय

- १ मालिक से प्रायता या शिकायत
- २ व्यवहार न्यायालय में शरण
- ३ उच्च न्यायालय और तेल याचिकाएँ (रिट्स)

मालिक के अत्याचरण कार्यों से बचाव के लिये कानून में प्रतिकार या बचाव के उपाय मौजूद हैं। सब नियमों व कानूनों को देखने से हमें निम्न उपाय प्राप्त होते हैं —

- (१) मालिक से प्रायता या शिकायत
- (२) अथवा न्यायालय की शरण व औद्योगिक परिवाद
- (३) व्यवहार न्यायालय में औद्योगिक वाद (Suits)
- () उच्च न्यायालय की शरण—वेत याचिका (रिट)

मालिक से प्रार्थना या शिकायत

बड़े उत्सवों में धड़ देने का वाद्य मैनेजर करता है। ऐसी परिस्थिति में मालिक या मैनेजर से शिकायत को सन्तोषित करने के लिये प्रायता की जा सकती है। मॉडल स्थायी प्रादेश की धर्म स. १५ † में इसके लिये प्रावधान इस प्रकार रखा गया है —

१५ शिकायत (Complaints) नियोजन के बारे में जिसमें मालिक या उसके प्रतिनिधि द्वारा अनुचित व्यवहार या अत्याचरण काय से सम्बन्धित मामले भी शामिल हैं उठने वाली सब शिकायतें मैनेजर या मालिक द्वारा दायित्व कितने व्यक्ति के समस्त पेश की जायेगी और मालिक व अधीन सुनने का अधिकार सुरक्षित रहेगा।

इस प्रावधान के अन्तर्गत नौकरी सम्बन्धी सब मामलों की शिकायत मैनेजर को व अधीन मालिक को की जा सकती है। घत कामगार यदि किसी दृष्टान्त को अनुचित या बढावा समझता है तो वह मालिक को शिकायत कर सकता है, जिस पर वह स्वयं अग्रिम निर्णय देगा। किन्तु जहाँ किसी कामगार को ऐसा विश्वास हो कि उसे कोई सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार नहीं मिलेगा, तो वह औद्योगिक

† उत्सवों में मॉडल स्थायी प्रादेश में धर्म स. (१५)

परिवाद उठाने के लिये अपने श्रमिक सघ से निवेदन करेगा। औद्योगिक परिवाद का परिचय हम पीछे अध्याय (३) में दे चुके हैं। इस सम्बन्ध में औद्योगिक ट्रिब्यूनल व श्रम न्यायालयों की कार्य प्रणाली व क्षेत्राधिकार का भी वर्णन कर चुके हैं।

व्यवहार न्यायालय में शरण

'नौकरी में रक्षना या न रक्षना'—यह मालिक के विवेक पर निर्भर है। मालिक व मजदूर का सामान्य कानून इस अधिकार में कटौती करने का कोई अधिकार किसी को नहीं देता। हाँ, साधारण कानून के अनुसार अनुचित व अन्याय पूर्ण निव्वान के लिये हुई हानि (damages) के लिये वह विशिष्ट सहायता अधिनियम (Specific Relief Act) की धारा १४ के अधीन व्यवहार न्यायालय (Civil court) में वाद (दावा) प्रस्तुत कर सकता है। परन्तु कोई कर्मचारी सेवा की शर्तों के लिये शानी नौकरी पर रखा जाने के लिये मालिक या सरकार के विरुद्ध कोई दावा नहीं ला सकता। यह सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय^१ है।

प्रभावित कायधार व्यवहार प्रक्रिया संहिता (Civil Procedure Code) की धारा ९०, प्रादेश २१ के अधीन भी घोषणापवाद (declaratory suit) पेश कर सकता है। विभिन्न न्यायालयों के निषेधों के आधार पर निम्न बातें वाद (दावा) प्रस्तुत करने में ध्यान देने योग्य हैं—

१. बकाया वेतन की बसूली घोषणा के लिये।^२
२. हानि के भुगतान (damages) के लिये।
३. दण्ड की मात्रा के विषय पर दावा करने का अधिकार नहीं माना गया।^३
४. अनुचित निष्कासन के लिये हानि का दावा कर सकते हैं।^४
५. निलम्बन काल के वेतन की बसूली के लिये दावा किया जा सकता है।^५

बकाया वेतन की बसूली के लिये 'वेतन भुगतान अधिनियम' के अधीन भी कार्यवाही की जा सकती है।

उच्च न्यायालय की शरण और लेख याचिका (Writs in High Court)

सविधान के अनुच्छेद ३२ व २२६ के अधीन उच्च न्यायालय एवं सर्वोच्च न्यायालय को लेख (writs) जारी करने के अधिकार दिये गये हैं, जिनके द्वारा किसी व्यक्ति या प्राधिकारी या समुचित मामलों में सरकार को निदेश या प्रादेश दिये जा सकते हैं।

1 AIR 1958 S C. 1050.

2 AIR 1954 SC 245

3 AIR 1963 SC 779

4 AIR 1962 SC 1334, 1962 Cal 349, 1962 Madras 183.

5 AIR 1962 SC 1334

नागरिक मूलअधिकारों के हनन के मामलों में अनुच्छेद ३२ के अधीन सर्वोच्च न्यायालय में लेख याचिका पेश की जा सकती है। इसके लिये दूसरा वैकल्पिक प्रतिकार या उपाय (Alternative remedy) उपलब्ध हो, तो भी इन न्यायानयों में याचिका पेश की जा सकती है, इसके निय कोई रोक नहीं है।⁶

अनुच्छेद २२६ में पाच प्रकार के लेखों (रिट) का प्रावधान है—

१. बन्दी प्रत्यक्षीकरण (Habeas corpus)
२. परमादेश (Mandamus)
३. प्रतिषेध (Prohibition)
४. अधिकार पृच्छा (Quo warranto)
५. उत्प्रेषण (Certiorari)

इनमें से केवल २ से ५ तक की चार याचिकाएँ विभागीय कार्यवाहियों पर लागू होती हैं, बिनका परिषय यहाँ दिया गया है—

१. परमादेश (Mandamus)

किसी सार्वजनिक सस्था (Public body) को उसके कर्तव्य पालन के लिये बाध्य करने की यह लेख जारी की जाती है।⁷ किसी कानून या नियम में दिये गये अधिकार को लागू करने के लिये किसी प्राधिकारी या सस्था को बाध्य करने हेतु परमादेश जारी होती है⁸ परन्तु प्रार्थी को उस कर्तव्य का पालन कराने का अधिकार होना चाहिये।⁹ यदि सरकार को यह सन्तोष हो जाय कि—(घोषोक्ति परिवार अधिनियम की धारा १२ (५) के अधीन) प्रसंग (reference) करने का कोई मामला है, तो उसे प्रसंग भेजना होगा। धारा १२ (५) के अधीन प्रसंग भेजने से मना करने के कारण सरकार सम्बन्धित पदाधारों को नहीं बतावे, तो परमादेश-लेख स्वोकार होगा।¹⁰

२. प्रतिषेध (Prohibition)

यह लेख किसी अधीनस्थ न्यायालय या अन्य प्राधिकारी को कानून विरुद्ध कार्य करने से रोकने के लिये एक निषेधाज्ञा के रूप में जारी की जाती है।

३. अधिकारपृच्छा (Quo Warranto)

यदि कानून में विरुद्ध या अपने अधिकार से अधिक का प्रयोग कर कोई कार्य किया जाता है, तो उच्च न्यायालय उस अधिकार के दुस्ययोग को बेताबनी द्वारा निरस्त करता है।

6. AIR 1950 SC 124 1959 SC 725, 1958 SC 1 1954 RLW 65

7. Bansidhar Vs Rajasthan University AIR 1963 Raj 172 AIR 1954 SC 217, 1950 RLW 19

8. AIR 1950 All 213 1958 Hyderabad 216.

9. AIR 1954 SC 493

10. Ajmer Motor Mazdoor Union Vs The State of Rajasthan—
ILR (1964) 14 Raj 201—1964 RLW 37,
AIR 1960 SC 1223.

४ उत्प्रेषण लेख (Certiorari)

यह भी एक निपेद्यागा है, जो किसी न्यायिक कार्यवाही की वैधता को समाप्त या सम्पन्न कराने के लिये जारी की जाती है। इसमें अपीलीय-न्यायालय का कार्य नहीं होता।¹¹ इसमें न्यायालय किसी प्रादेश को सशोधित नहीं करते, वरन् उसे गलत या अनधिकार पूर्ण होने से समाप्त कर देते हैं। इसमें दो बातें देखी जाती हैं— (१) निम्न न्यायालय का क्षेत्राधिकार, योग्यता व अधिकार के प्रयोग की परिस्थिति, (२) अधिकार प्रयोग में कानून की पालना। यह एक प्रकार का सशोधन करने वाला प्रसाधारण लेख माना गया है। अब एक प्राचीन नीचे के न्यायालय में क्षेत्राधिकार का प्रश्न नहीं उठा सफा घोर प्रश्न वह जब तक यह नहीं बता सके कि—उसे उन समय इस आधार का शान नहीं था, तो उत्प्रेषण लेख जारी नहीं किया जा सकता।¹²

दूसरा उपाय होने पर भी लेख—याचिका उचित

Alternative remedy and writ)

मायिक अधिकारों का हनन होने पर दूसरा उपाय होते हुए भी लेख याचिका प्रस्तुत की जा सकती है। अन्य मामलों में निम्न न्यायालय की त्रुटि को सही करने लिये उचित मामलों में उत्प्रेषण लेख जारी करना उच्च न्यायालय का कर्तव्य है, चाहे अन्य उपाय विद्यमान हों।¹³ अब क्षेत्राधिकार की कमी रिकार्ड पर प्रत्यक्ष है, तो दूसरा उपाय होने पर भी प्रतिषेध-लेख जारी करना एक अधिकार है, विवेक नहीं।¹⁴ लेख में उच्च न्यायालय अपीलीय प्राधिकारी नहीं होता घोर यह अर्थ मण्डल के निर्णयों की उचितता का मूल्यांकन नहीं करता। उच्च न्यायालय जानबूझ कर या भूल से कानून से अधिक क्षेत्राधिकार के प्रयोग या प्रयोग करने से मना करने या बाहरी विचारों (external considerations) को ध्यान में लेख जारी करता है।¹⁵ एक विवादास्पद प्रश्नों का मामला नियमित वाद (दावे) द्वारा अतिम निर्णय देकर सुलझाया जा सकता है, लेखयाचिका द्वारा नहीं।¹⁶

धनुच्छेद २२६ के प्राधिकार प्रसाधारण है, मतः जहाँ दूसरा प्राधिकार हो, इनकी शरण नहीं लेनी चाहिये।¹⁷ परन्तु केवल इसी कारण से कि दूसरा प्राधिकार उपलब्ध था, लेखयाचिका को प्रसोकार नहीं किया जा सकता।¹⁸

11 Thakur Bhanupratap Singh Vs State of Raj ILR (1964) 14 Raj 90 — 1964 RLW 83, ILR (1956) 6 Raj 887, (1959) 9 Raj 821.

12 AIR 1958 Kerala 341, 1953 All 624

13 AIR 1951 SC 217 (B)

14 AIR 1954 T & C 137.

15 AIR 1951 Raj 51.

16 AIR 1963 All 415.

17 AIR 1963 Raj 109, 1959 J & K 136, 1957 SC 88.

18 AIR 1961 SC 725, ILR (1957) 7 Raj 177 1963 RLW 339, AIR 1941 SC 1506, 1954 Raj 5, 1963 RLW 512, 1959 SC 308, 1960 SC 321, 1960 SC 468, 1963 RLW 523, AIR 1961 Raj 130,

न्यायिक या प्रशासनिक कार्यवाही और लेख

विभागीय जांच (घरेलू जांच) के मामलों में उच्च न्यायालय में लेख याचिका प्रस्तुत करने पर वह अपीलीय न्यायालय नहीं होता, अतः वह नियम के गुणावगुण पर विचार नहीं करता। लेख-याचिका द्वारा जिन प्रश्नों का निर्णय किया जा सकता है उनका सारांश इस प्रकार है—

- १ क्या जांच सक्षम प्राधिकारी द्वारा की गई या याज्ञा सक्षम प्राधिकारी द्वारा दी गई ?
- २ क्या जांच नियमानुसार प्रक्रिया से या महत्त्व न्याय के सिद्धान्तों के अनुसार की गई ?
- ३ क्या जांच के साक्ष्य में बाह्य के प्रभाव के कारण न्यायपूर्ण निर्णय नहीं किया गया या असंगत तथ्यों से प्रभावित होकर निर्णय दिया गया ?
४. क्या निष्कर्ष (Conclusions) पूर्णतः व स्पष्टतः ठीक सामने ही अनियमित या अन्याय पूर्ण है ?
५. या ऐसे ही कोई अन्य कारण।

महत्त्वपूर्ण निर्णय

लेख-याचिका पेश करने में उचित समय से अधिक देर करना घातक माना गया है।¹⁹ यदि देरी के कारण नहीं बताये जा सके, तो याचिका अस्वीकार कर दी गई।²⁰ परन्तु उचित कारण (जैसे अपील घादि) बताये जाने पर याचिका को केवल देरी के कारण से अस्वीकार नहीं किया जा सकता।²¹ यदि प्रार्थी याचिका में सारभूत तथ्यों को छिपाने का दोषी पाया गया, तो उसे कोई प्रतिकार नहीं मिल सकता।²²

लेख याचिकाओं के कुछ उदाहरण

(क) निम्न मामलों में लेख स्वीकार किये गये।

(Writs issued)

१. सहज न्याय के नियमों व निष्पक्षता का हनन होने पर—

AIR 1959 Punjab 402, 1955 Patna 372, 1961 SC 1623 ILR 1951 Raj 82, AIR 1965 Raj 108 1958 SC 300, 1955 Pepsu 127, 1958 Punjab 327, 1957 AP 414, 1952 Pepsu 69, 1958 AP 636, 1961 All 45, 1959 Patna 131, 1965 SC 425, ILR 1957 Raj 823

२. याज्ञा पूर्णतः अन्याय पूर्ण—

AIR 1954 Assam 18

३. अनुचित व अपर्याप्त जांच—

AIR 1961 All 45, 1961 Cal 40, 1954 Bom 351, 1956 Cal 662
1958 All 532, 1955 Nag 160

19. AIR 1963 Cal 421

20. AIR 1958 Punjab 16 (17)

21. AIR 1958 J & K 11 (13)

22. AIR 1954 Pepsu 98 (102)

५. बचान का अवसर देने में पक्षगत—

AIR 1957 Nag 18.

६. दोषों की पीठ पीछे बयान लेना—

AIR 1961 Gujrat 64

७. आरोपों का आधा-आधा या सामग्री नहीं बताना—

AIR 1961 All 276, 1957 SC 232, 1961 Cal. 1, 1955 Patna 372,
1961 SC 1623, 1955 Cal 276, 1963 Gujrat 244.

८. बिना साक्ष्य के आधा-आधा पर ही गई प्राज्ञा—एक स्पष्ट दोष—

AIR 1964 SC 364 1956 Cal. 662, 1958 All 53

९. जांच में तारमूल अनियमितताएँ—

AIR 1957 Cal 4.

१०. अस्पष्ट व सदेहात्मक स्वीकारोक्ति पर दण्ड देना—

AIR 1957 M B 15, 1961 SC 1070, 1960 All 323, 1957 Madras 356,
ILR (1955) Raj 288, ILR (1953) Raj- 28, AIR 1962 SC 1344.

११. लिखित स्पष्टीकरण के लिये समय नहीं बढ़ाना—

AIR 1957 J & K. 11, 1958 Raj 1.

१२. दोषों के बयान पढ़ने सेना—अपेक्षित अवसर व सहज न्याय का हनन—

(1963) 2 LLJ 78, (1961) 1 SCJ 334, (1964) 1 SCJ 98.
(1964) SCR 652, AIR 1964 SC 708

१३. गिनार बनाने की भावना (Victimisation) से सहज न्याय का हनन हुआ—

AIR 1964 SC 486.

१४. अस्पष्ट आरोप— आरोपपत्र में उल्लेख नहीं—

ILR 1962 Raj 302, AIR 1957 All 274, AIR 1963 Tripura 20.
AIR 1957 SC 7, 1957 SC 38, 1960 SC 914.

(ख) लेख अस्वीकार किये गये (Writs refused)

१. साक्ष्य की पर्याप्तता या अल्प कारण—

AIR 1958 Kerala 72

२. साक्ष्य की सुसंगतता या ग्राह्यता—

AIR 1956 Punjab 58.

३. विभागीय जांच में ही जाने वाली प्राज्ञा को रोकना—

AIR 1958 M P. 135.

- ४ प्रक्रिया में साधारण अनियमिततायें, जिनमें कोई परलवानपूर्ण हानि नहीं हुई हो, जैसे गवाह पेश नहीं करने देना—

AIR 1954 Cal 335 1954 All 629

- ५ अन्याय पूर्ण निष्कासन के लिए क्षति पूंजि (Damages) की मांग करना— इसके लिये वाद (दावा) करना चाहिये या—

AIR 1958 Cal 654

- ६ भारतीय साक्ष्य अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होते—

AIR 1957 SC 882 1957 SC 232 1962 SC 1344

- ७ पहले दोषी के बयान लेना—स्पष्ट मामले में अवश्य नहीं—

AIR 1968 SC 266 (1968) II SCJ 83 (86)

AIR 1963 SC 375 1964 SC 719



परिशिष्ट (१)

राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) नियम १९६३

[Rajasthan Industrial Emploment (Standing Orders)
Rules, 1963]

विज्ञप्ति

क्रमांक—एफ ३ (१८) अम १६३ दिनांक २-१-१९६४।

औद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेशों) अधिनियम १९४६ (केन्द्रीय अ. नि. २०/१९४६) की धारा १५ द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए राज्य सरकार राजस्थान में औद्योगिक नियोजनों हेतु स्थायी आदेशों (स्टैंडिंग आर्डर्स) को नियमित करने के लिये निम्न नियम बनाने है, जो कि उक्त धारा की उपधारा (१) द्वारा वांछित प्रकार से पूर्व प्रकाशित किये जा चुके हैं।—

* राजस्थान औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) नियम १९६३

१. सक्षिप्त नाम व क्षेत्र—(१) ये नियम "राजस्थान औद्योगिक नियोजन" (स्थायी आदेश) नियम १९६३ कहलायेंगे।

(२) ये समस्त राजस्थान राज्य में मियत समस्त औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू होंगे, जिन पर यह अधिनियम लागू होता है।

२. निर्लक्षण (Interpretation ध्याह्वया)—इन नियमों में किसी विषय या प्रसंग के प्रतिफल कोई बात नहीं हो, तो—(निम्न अर्थ होगा)—

(क) अधिनियम—से तात्पर्य औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ (केन्द्रीय अधिनियम सं० २०/१९४६) से है।

(ख) 'प्रपत्र' (Form) से तात्पर्य इन नियमों की अनुसूची (२) में समस्त प्रपत्रों से है।

३. मॉडल स्थाई आदेश—इन अधिनियम के प्रयोजन के लिये मॉडल स्थाई नियम वे होंगे, जो अनुसूची (१) में दिये गये हैं।

४. अतिरिक्त मामले (Additional matters)—अधिनियम की अनुसूची (१) में निम्न अतिरिक्त मामले सम्मिलित किये जायेंगे—

(१) बदली की निपुक्ति का तरीका।

(२) पक्षों की समाप्ति की शर्तें।

† राजस्थान राज-पत्र भाग ४ (ग) दिनांक १-७-१९६४ पृष्ठ १८६ में अंग्रेजी में प्रकाशित

* असाक्षित हिन्दी अनुवाद

कार्यालय की मोहर से प्रकृत करके उस अधिकारी द्वारा प्रमाणिकन के एक सप्ताह में रजिस्टर्ड डक से मालिकों, श्रमसंघों या श्रमिकों के प्रतिनिधियों, जो नियम १० (ख) के अधीन चुने गए थे को भेजे जावेगे।

१४ स्थायी आदेशों का रजिस्टर—इस अधिनियम की धारा ८ के अधीन रखे जाने वाला रजिस्टर प्रपत्र (३) में होगा और भच्छी तरह से सजिस्ट्र हागा और प्रमाणिकन-अधिकारी एक रुपया प्रति कापी फीस के जमा कराने पर किसी भी व्यक्ति को किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के लिए अनुमोदित स्थायी आदेशों को एक प्रति प्रदान करेगा।

अनुसूची (१)

आदर्श (मॉडल) स्थायी आदेश

१ आरम्भ—अधिनियम की धारा ७ में वर्णित अधि की समाप्ति के दिन से ये आदेश लागू होंगे।

२ कामगारों का वर्गीकरण—

(क) कामगारों का वर्गीकरण इस प्रकार होगा—

(१) स्वाई, (२) परिवीक्षाधीन (प्रोवेजनर), (३) बदली (४) घस्थाई (५) सामयिक (Casual) और (६) नया या प्रशिक्षणाधीन (Apprentices)

(ख) एक 'स्थायी' कामगार वह है जो स्वाई रूप से काम पर लगाया गया है और हममें वह व्यक्ति भी शामिल है, जिसने सन्तोषजनक रूप से तीन माह का परिवीक्षाकाल उली या अन्य शर्तों में उस औद्योगिक संस्थान में पुरा कर लिया हो, जिसमें बीमारी, दुपटना, प्रकाश, नानाबन्दी, हठताव (अर्थ नहीं) या स्वेच्छा से संस्थान का बन्द करने का समय शामिल है।

(ग) एक 'परिवीक्षाधीन' वह कामगार है, जो किसी स्वाई पद को भरने के लिए घस्थाई रूप से लगाया जाता है और जिसने तीन माह की सेवा पूरी नहीं की हो। उच्च व दल सेवाओं में परिवीक्षा के समय को ६ माह तक बढ़ाया जा सकता है यदि वह कामगार ३ माह से अपनी दलता नहीं दिया सके। यदि कोई स्वाई कामगारी किसी नए पद पर परिवीक्षाधीन लगाया जावे, तो उसे उसके पुराने स्वाई पद पर तीन माह के परिवीक्षा-काल में कामी भी वापिस भेजा जा सकता है।

(घ) बदली वह कामगार है, जो किसी स्वाई या परिवीक्षाधीन कामगार के पद पर लगाया गया है, जो घस्थाई रूप से अनुपस्थित है।

(ङ) घस्थाई—कामगार वह है, जो किसी ऐसे काम पर लगाया गया है; जो कि आवश्यक रूप से घस्थाई प्रकार का है और सीमित समय में पूरा होने वाला है।

(च) सामयिक कामगार वह है, जो सामयिक प्रकार के काम पर लगाया गया है।

(छ) नया (नप्रशिक्षु) या प्रशिक्षणाधीन (Apprentice) काम सीखन वाला है, जिसे अधिदण काल में कोई मत्ता दिया जाता है या नहीं दिया जाता है।

३. टिकिट—(१) प्रत्येक कामगार को एक स्पाई टिकिट दिया जावेगा, यदि वह बदली, प्रस्पाई या सामयिक या नवतिलुमा नहीं हो ।

(२) प्रत्येक स्पाई कामगार व परिवीदाधीन को विभाग का टिकिट दिया जावेगा, जिस पर संख्या होगी घोर मैनेजर द्वारा प्राधिकृत व्यक्ति को यह टिकिट पूछने पर दिखाना होगा । परिवीदाधीन के टिकिट पर 'P' अक्षर लिखा होगा, जिससे उसको स्पायी कामगार से प्रलग किया जा सके ।

(३) प्रत्येक बदली को एक बदली-कांड दिया जावेगा जिस पर उन दिनों को लिखा जावेगा, जब उसने काम किया घोर उमे स्पाई काम मिलने पर यह कांड वापस करना होगा ।

(४) प्रत्येक प्रस्पाई कामगार को एक प्रस्पाई टिकिट दिया जावेगा, जिसे वह काम छोड़ने पर वापस कर देगा ।

(५) प्रत्येक सामयिक कामगार को एक सामयिक कांड दिया जावेगा, जिस पर वे दिन लिखे जावेंगे, जब उसने काम किया है ।

(६) प्रत्येक नवतिलुमा को एक 'नवतिलुमा कांड' दिया जावेगा, जिसे यदि वह स्पाई काम पर लग जाता है तो वापस कर देगा ।

४ बदलियों की नियुक्ति—

(क) मालिक द्वारा एक प्रलग रजिस्टर रखा जावेगा, जो बदली कामगारों के नाम, घरे विभाग घोर सेवा की वरिष्ठता के अनुसार होगा । इस सूची में कुल कामगारों की संख्या प्रत्येक थरोगे (घरे) व विभाग में काम की थरोगी की संख्या के १५% के बराबर होगी ।

स्वपटीकरण—वरिष्ठता प्रथम बार बदली के रूप में काम शुरू करने के दिनार से गिनी जावेगी घोर बाद में उच दिनार में धारम्भ होगी, जिससे उसने नियमित रूप से बदली के रूप में नियुक्ति के लिए उपस्थित होना शुरू किया ।

(ख) बदली कामगारों को इस सूची में दी गई वरिष्ठता के अनुसार सम्बन्धित विभाग में काम दिया जावेगा ।

५. पदों को समाप्त करने की शर्तें—कोई स्पाई पद समाप्त नहीं किया जावेगा, जब तक कि उस पर काम करने वाले व्यक्ति को कोई समान काम नहीं दे दिया गया हो वा पौद्योगिक परिवर्ध प्रधिनियम १९४७ की धारा २५ F के अनुसार उसकी छटनी न कर दी गई हो ।

६. स्पायी या प्रस्पाई प्राधार पर कामगारों की पदोन्नति की शर्तें—

(क) पदोन्नति, बड़े कार्यवाहक वा स्पाई हो, बिना किसी भेद भाव के तथा कामगारों की वरिष्ठता के प्राधार पर दी जावेगी ।

(ख) ऊपर के उपखण्ड (क) में वर्णित कुछ भी होने पर कपरा (टेकटाइल) मिलों घोर विशेष रूप से उनके कताई विभाग में निम्न तरीका काम में लिया जावेगा—(1) डॉकर बॉय (Doffer boys) को बारी बारी से बदलकर (by rotation) हाक विपर्स के रूप में पदोन्नति दी जावेगी । हाक विपर्स के स्पायी स्थानों को वरिष्ठता से भरा जावेगा ।

(11) विपर्स को डबलर्स के रूप में वरिष्ठता के अनुसार पदोन्नति दी जावेगी ।

(२) समस्त कामगारों को काम के दिन मजदूरी का मुगलान मजदूरी की अवधि के प्रतिम दिन के बाद सातवें या दसवें दिन को सस्थान के कुल कामगारों की संख्या के अनुसार किया जाएगा, यदि यह संख्या एक हजार हो या नहीं।

१६ काम को रोकना (Stoppage of work) —

(१) मालिक किसी भी समय प्राय लगने पर, मशीनों बन्द होने पर या बिजली आदि बन्द होने पर, सक्ामक रोग फैलने पर, नागरिक अग्र्यवस्था या प्रबन्ध के नि ग्नण के बाहर के कारण पर सस्थान की किसी शाखा या शाखाओं का काम पूर्णत या आंशिक रूप से किसी अवधि या अवधियों के लिए बिना नोटिस के बन्द कर सकता है।

(२) इस प्रकार से काम बन्द होने की घटना पर काम के घंटों में प्रभावित होने वाले कामगारों को सम्बन्धित विभागों में या मैनेजर के कार्यालय में नोटिस बोर्ड पर सूचना लगाकर सूचित किया जाएगा, जिसमें यह बताया जाएगा कि शीघ्रातिशीघ्र काम चालू कब होगा और वे (कामगार) काम के स्थान पर रहेंगे या नहीं। काम बन्द होने के दो घण्टे बाद किंवा कामगार को उस स्थान पर साधारणतया नहीं रोका जाएगा। यदि रोकने का समय एक घण्टे से अधिक न हो, तो इस प्रकार रोक गए कामगारों को उस समय की मजदूरी नहीं मिलेगी। यदि रोकने का समय एक घण्टे से अधिक हो, तो उस समय की मजदूरी कामगार को दी जावेगी। छोटी दर पर काम करने वाले कामगारों (Piece Rate workers) के मामलों में रिद्धन माह की औसत दैनिक कमाई (earning) के आधार पर उन्हें मुआवजा दिया जावेगा। जहा सम्भव हो, वापस नियमित काम के चानू होने की उचित सूचना दी जावेगी।

(३) उन मामलों में जहा मशीन आदि के प्लान्ट के फेल हो जाने या उत्पादन में अस्पाई कटौती करने के कारण थोड़े समय के लिए कामगारों को काम न मिले, तो यह कामबन्दी (Layoff) का समय औद्योगिक परिवार अधिनियम १९४७ की धारा २५ C से प्रशासित होगा। जब, जैसे जैसे, कामगारों को अनिश्चित काल के लिए बिना काम (या काम बन्द) रखा जावे, तो उनकी सेवाओं औद्योगिक परिवार अधिनियम १९६७ के अध्याय (५-क) के प्रावधानों के अधीन नोटिस के बदले वेतन देकर समाप्त की जा सकती है।

(४) हड़ताल की घटना आड़े पूर्णरूप में या आंशिक रूप से सस्थान की शाखा या विभाग में हो, तो म निव उस शाखा या विभाग को पूर्णत. या अंशतः बन्द कर सकता है। शीघ्रातिशीघ्र इस काम बन्दी की सूचना सम्बन्धित शाखा या विभाग के नोटिस बोर्ड या समय-पालक के नोटिस बोर्ड पर लगा दी जावेगी। सम्बन्धित कामगारों को काम शुरू होने से पहले काम कब से शुरू होगा इसकी सूचना दे दी जावेगी।

१७ नियोजन का प्रत्यावर्तन (नौकरी से वापस)

(१) किन्हीं बर्मावर्तियों (कामगारों) को, आड़े वे स्थायी हों या अस्थायी नौकरी से वापस हटाने के लिए पर्याप्त कारण दिये जावेंगे कि-उन कामगारों की सेवाओं बर्मावर्तन की आ रही है। किसी एक मानिक के अधीन एक वर्ष से कम की लगातार नौकरी करने वाले कामगारों की सूचनी के मामलों में औद्योगिक परिवार अधिनियम में वर्णित तरीके तथा लक्ष्मणन प्रचलित विधि (जादून) के अधीन बर्मावर्तनी करनी होगी।

(२) यदि किसी घटपाई कार्य के समय के लिए सामयिक (Casual) तथा पूर्णतः घटपाई प्रकार के स्टाफ को लगाया गया हो, तो वेतनके, उनकी सेवामें ऐसे कार्य के पूर्ण होने पर समाप्त की जा सकती है। इस प्रकार लगाए गए कर्मचारी को कोई नोटिस या नोटिस के बदले में कोई वेतन पाने का अधिकार नहीं होगा। ऐसे कामगारों की सेवामें दण्ड के रूप में समाप्त नहीं की जा सकेगी, जब तक कि उन्हें आरोपित दुराचरण के आरोपों का स्पष्टीकरण करने का अवसर नहीं दिया गया हो, जैसा कि सख्त (१८) में बताया गया है।

(३) जहाँ किसी कर्मचारी की नौकरी समाप्त की जावे, तो उस द्वारा अर्जित वेतन तथा अन्य बहावर, यदि कोई हो तो, का भुगतान हटाने के दिन के दूबरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले कर दिया जावेगा।

१८ दुराचरण के लिए अनुशासनिक कार्यवाही —

(१) किसी कामगार को किसी अनुचित कार्य या भूल के लिए मजदूरी भुगतान अधिनियम १९३६ (केन्द्रीय अधिनियम ६/१९३६) की धारा (८) की उपधारा (२), के अधीन नोटिस देकर महीने के वेतन के दो प्रतिशत तक जुर्माना किया जा सकेगा।

(२) एक कामगार को यदि वह किसी दुराचरण का दोषी पाया जावे, तो एक बार में चार दिन तक की अवधि के लिए निलम्बित (सोप्रासित) किया जा सकता है—या—बिना नोटिस या नोटिस के बदले में कोई क्षतिपूर्ति (मुद्दावजा) दिए उसे नौकरी से निकाला जा सकेगा।

निम्नलिखित कार्य या भूलें दुराचरण माने जावेंगे —

(क) चोरी, बपट या मालिक के धन्यो या सम्पत्ति से सम्बन्धित बेईमानी।

(ख) किसी उच्चधिकारी की किसी कानूनी या परोचित आज्ञा के लिए जानबूझ कर की गई अवज्ञा (insubordination) या अवहेलना (न मानना), चाहे घकेले द्वारा या दूसरों के साथ मिलकर की गई हो।

(ग) मालिक के सामान या सम्पत्ति को जान बूझ कर तोड़ना या हानि पहुंचाना।

(घ) प्रबैय साक्ष्य या घूस लेना या देना।

(ङ) बिना छुट्टी आदतन गैर हाजरी या बिना छुट्टी १० दिन से अधिक की गैर हाजरी।

(च) आदतन देरी से आना।

(छ) सम्भान पर लागू किसी कानून को जान बूझ कर तोड़ना।

(ज) संस्थान के काम के समय में उग्र (भगडालू) या अव्यवस्थित व्यवहार या अनुशासन विरोधी कार्य करना (Riotous or disorderly behaviour)

(झ) आदतन सापरवाही या काम को भुला देना।

(ञ) माह में अधिक से अधिक २ प्रतिशत जुर्माना हो सके, ऐसा कार्य या भूल को बार बार करना।

(ट) जानबूझकर काम को शिथिल (झोला) करना (कम काम करना) या उसके लिए जानबूझकर दूसरों को अड़काना या तैयार करना।

(ठ) कामगार द्वारा सस्थान में काम के दोहरान सीसी हुई किसी प्रक्रिया की बातें किसी अनधिकृत व्यक्ति को बता देना ।

(ड) सस्थान की सीमा में जुगा खेचना ।

(ड) जहा पूर्णत मना हो, वहा घुस्रान करना ।

(ण) कानून या कानूनी नियमों को तोडते हुये काम पर हडताल करना या दूसरों को हडताल करने के लिए उकसाना ।

(३) निष्कामन (नौकरी से निकालने) की आज्ञा तब तक नहीं दी जा सकेगी, जब तक कि उस कामगार को आरोपित दुराचरण के बारे में लिखित में सूचित नहीं कर दिया गया हो और उसके विरुद्ध परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर नहीं दे दिया गया हो । निष्कामन के प्रत्येक मामले में व्यवस्थापक या मालिक को अनुमति हानी आवश्यक है । किसी कामगार के विरुद्ध लगाये गए आरोपों के सम्बन्ध में व्यवस्थापक या मालिक स्वतन्त्र जांच (Independent Enquiries) स्थापित कर सकता है ।

(४) निवन्धन को आज्ञा लिखित में होगी और कामगार को उसकी तामोत होते ही मायू मानी जायेगी । इसमें आरोपित दुराचरण का पूरा विवरण होगा और कामगार को उन परिस्थितियों का स्पष्टीकरण करने का एक अवसर दिया जायेगा । यदि जांच के बाद आज्ञा की पुष्टि हो सके, तो कामगार को निवन्धनकाल में काम में अनुपस्थित समझा जाकर कोई पारिधायिक नहीं मिलेगा, परन्तु यदि आज्ञा निरस्त करदी (बापम ले लो) जाये, तो उसे पूरा वेतन मिलेगा, मानो उसका निवन्धन नहीं किया गया था ।

(५) इस स्थायी आदेश के अग्रीन दण्ड देने समय मैनेजर दुराचरण की गम्भीरता, पुराना रिकार्ड (यदि हो तो) और ऐसी कोई परिस्थितियाँ हो जिनमें उसका दोष गम्भीर या कम होगा हो, इतु सब को ध्यान में रखते हुए माना देगा । मैनेजर द्वारा उस आज्ञा की एक प्रति सम्बन्धित कामगार को दी जायेगी ।

१६ शिकायतें—(Complaints)—समस्त शिकायतें जो नियोजन (नौकरी) से उत्पन्न हुई हों, जिनमें अनुचित व्यवहार या मालिक या उसके प्रतिनिधि द्वारा अनुचित कार्य सेना भी सम्मिलित है, मैनेजर या इस सम्बन्ध में अधिकृत अन्य व्यक्तियों को वेग की जावेगी और मालिक के सामने उसकी प्रतीत हो सकेगी ।

२० सेवा समाप्ति का प्रमाण पत्र (Certificate of termination of Service)—प्रत्येक स्थायी कामगार को उसके निष्कासन तथा समाप्ति में सेवा निवृत्ति के समय एक सेवा प्रमाण पत्र प्राप्त करने का अधिकार होगा ।

२१ व्यवस्थापक का उत्तरदायित्व—इन स्थायी आदेशों के उचित ब्यवहार पालन के लिए उस सस्थान का मैनेजर व्यक्तिगत रूप से उत्तरदायी माना जायेगा ।

२२ स्थायी आदेशों का प्रदर्शन—इन स्थायी आदेशों की प्रति हिन्दी या अंग्रेजी और कामगारों की मुख्य भाषा में मैनेजर के कार्यालय पर तथा मुख्य द्वार पर रने जाने वाले नोटिस बोर्ड पर लगाई जायेगी और उसे साफ दसा में रख' जायेगा ।

अनुसूची (२)

प्रपत्र (१)

(नियम ६ के अन्तर्गत)

दिनांक --- . --- . ---

सेवामें—प्रमार्णांकन अधिकारी

एवं

धर्मायुक्त, राजस्थान, जयपुर

धीमान्,

भौद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ की धारा ३ के प्रावधानों के अधीन मे प्रारूप स्थायी आदेशों की पांच प्रतियां सतम्न कर इन्हें (संस्थान का नाम व पूरा पता) में लागू करने के लिए प्रस्तावित करता हूँ। यह भौद्योगिक संस्थान मेरे द्वारा नियमित/मेरा निजी है। निवेदन है कि—इन आदेशों को अधिनियम के प्रावधानों के अधीन प्रमाणित करावें। मैं राजस्थान भौद्योगिक नियोजन (स्थाई आदेश) नियम १९६३ के नियम ७ के अधीन वर्णित विवरण पत्र नतम्न कर रहा हूँ।

भवदीय—

ह०-----

मालिक/मैनेजर

प्रपत्र (२)

(नियम ८ के अन्तर्गत)

भौद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम १९४६ की धारा ५ के अधीन सूचना कार्यालय प्रमार्णांकन अधिकारी, राजस्थान, जयपुर

दिनांक * * * * *

मैं ----- प्रमार्णांकन अधिकारी,

राजस्थान, जयपुर ----- (संस्थान का नाम) में लागू किए जाने हेतु मालिक द्वारा प्रस्तावित प्रारूप स्थाई आदेशों की एक प्रति सतम्न कर रहा हूँ, जो मेरे समक्ष भौद्योगिक नियोजन

(स्वाई चाहेग) अधिनियम १९४१ के अर्धन प्रमाणित करने हेतु प्रस्तुत किए गए हैं। कोई ऐतद्वय जो कामगार इन प्राम्भर स्वाई चाहेगों के विरुद्ध वेग करना चाहे, व इव सूचना की प्रतिले के १२ दिन में मेरे समक्ष वेग कि! जाने चाहेद।

(सन्म-१)

(प्रमाणित अधिकाारी)

मोहर

केवमें—

१. श्री अधिव

२. नियम ६ क अर्धन चुन गर प्रतिनिधि—

श्री----- (नाम)-----

अवसाध-----

सम्दान का नाम-----

प्रपत्र [३]

(नियम १६ के अन्तगत)

राजस्तर-भाग (१)

औद्योगिक संस्थान

प्रपत्र का स्वाई चाहेगों की प्रमाणिकता के बाद केवमें की विभाक	अर्धन वेग करने का दिनाक	निर्णय की तिथि व प्रकार	अर्धन पर किसे एवं सगावन, कोई हा तो	अर्धन द्वारा निर्णयित स्वाई चाहेग के दिनाक	किसे अर्धन के दिने बाद म प्रान्त कोड सूचना	परिणाम
१	२	३	४	५	६	७

भाग (२)

(इसमें प्रमाणित एवं श्री चाहेग की प्रतिनिधि हाती)

प्रपत्र [४]

(नियम ३ के अन्तगत)

केवमें—

श्री प्रमाणित अधिकाारी,

राजस्वान, बयपुर

मोहर,

औद्योगिक निरीक्षण (स्वामी चाहेग) अधिनियम १९४६ की धारा ३ की धारा (४) के अधिकाारी के अर्धन इन समक्ष (क) में अर्धित औद्योगिक संस्थानों द्वारा अर्धित करने के प्रमाणित

प्रकार स्थायी धातुओं की प्रतियाँ सवम कर निवेदन है कि—इन स्थायी धातुओं की अधिनियम तथा उसके अधीन बने नियमों के प्रावधानों के अनुसार प्रसारित कराने की कृपा करें।

(२) राजस्थान औद्योगिक निमोजन (स्थायी धातु) नियम १९६३ के नियम ७ में वर्णित विवरण पर हम सलग्न (ख) में पेश कर रहे हैं।

(३) सलग्न (ग) में उस प्रस्ताव की प्रतिलिपि है, जिसके द्वारा हमें समुक्त प्र. कर स्थायी नियम पेश करने की अधिवृत्त किया गया है।

भवदीय

हस्ताक्षर मानिक/मैनेजर

क्रम सं०

१.

२

३

४.

सलग्न (क)

क्रम सं०	औद्योगिक संस्थानों के नाम	स्थान	ढाक का पत्र	मानिक के हस्ताक्षर
१	२	३	४	५

सलग्न (ख)

क्रमांक	औद्योगिक संस्थान का नाम	कुल कामगारों की संख्या	स्थायी कामगारों का संख्या	स्थायी कामगारों की संख्या	स्थायी कामगारों की संख्या
१	२	३	४	५	६

परिचोपाधीन की संख्या	नए विद्युतों की संख्या	घमडों की संख्या, यदि हो तो, जिनसे कामगार सम्बद्ध है	विदेश विवरण
७	८	९	१०

सलग्न (ग)

(प्रस्ताव की प्रतिलिपि)

APPENDIX II

THE INDUSTRIAL EMPLOYMENT (STANDING ORDERS) ACT, 1946 (XX of 1946)

(As amended up to date)

[23rd April, 1946]

An Act to require employers in industrial establishments formally to define conditions of employment under them¹

Whereas it is expedient to require employers in industrial establishments to define with sufficient precision the conditions of employment under them and to make the said conditions known to workmen employed by them, it is hereby enacted as follows

1. Short title, extent and application.—(1) This Act may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

(2) It extends to ²[the whole of India ³[except the State of Jammu and Kashmir]]

⁴[(3) It applies to every industrial establishment wherein one hundred or more workmen are employed, or were employed in any day of the preceding twelve months

Provided that the appropriate Government may, after giving not less than two months notice of its intention so to do, by notification in the official Gazette apply the provisions of this Act to any industrial establishment employing such number of persons less than one hundred as may be specified in the notification]

⁵[(4) Nothing in this Act shall apply to—

(i) any industry to which the provisions of Chapter VII of the Bombay Industrial Relations Act 1946 (II of 1947) apply, or

(ii) any industrial establishment to which the provisions of the Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1961 (26 of 1961) apply

Provided that notwithstanding anything contained in the Madhya Pradesh Industrial Employment (Standing Orders) Act 1961 (26 of 1961), the provisions of this Act shall apply to all industrial establishments under the control of the Central Government]

2 Interpretation—In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context—

⁶[(a) "appellate authority" means an authority appointed by the

1 For Statement of Objects and Reasons, see Gazette of India, 1946 Pt V, pp 179 and 180	B States"
2 Subs by the Adaptation of Laws Order, 1950 for "all the provinces of India"	4 Subs by Act (No 16 of 1961), Sec 2
3 Subs by the Part B States (Laws) Act, 1951 (III of 1951) for "except Part	5 Second proviso omitted by Act (No. 39 of 1963) Sec 2.
	6 Ins by <i>ibid</i>
	7 Subs by <i>ibid</i>

appropriate Government by notification in the Official Gazette to exercise in such area as may be specified in the notification the functions of appellate authority under this Act

Provided that in relation to an appeal pending before an industrial court or other authority immediately before the commencement of the Industrial Employment (Standing Orders) Amendment Act, 1963 that Court or authority shall be deemed to be the appellate authority]

(b) 'appropriate Government' means in respect of industrial establishments under the control of the Central Government or a ²[Railway Administration] or in a major port mine or oilfield the Central Government, and in all other cases the ⁴[State] Government

³[c] Certifying Officer means a Labour Commissioner or a Regional Labour Commissioner and includes any other officer appointed by the appropriate Government by notification in the Official Gazette, to perform all or any of the functions of a certifying officer under this Act]

(d) employer means the owner of an industrial establishment to which this Act for the time being applies and includes—

(i) in a factory, any person named under ³[Cl (f) of sub-section (1) of Sec 7 of the Factories Act 1948] as manager of the factory

(ii) in any industrial establishment under the control of any department of any Government in India the authority appointed by such Government in this behalf or where no authority is so appointed the head of the department

(iii) in any other industrial establishment any person responsible to the owner for the supervision and control of the industrial establishment

(e) industrial establishment' means—

(i) an industrial establishment as defined in Cl (ii) of Sec 2 of the Payment of Wages Act 1936 (IV of 1936) or

¹[(ii) a factory as defined in Cl (m) of Sec 2 of the Factories Act, 1948 or

(iii) a railway as defined in sub-section (4) of Sec 2 of the Indian Railways Act 1890 (IX of 1890) or

(iv) the establishment of a person who, for the purpose of fulfilling a contract with the owner of any industrial establishment, employs workmen

(f) prescribed' means prescribed by rules made by the appropriate Government under this Act

(g) 'standing orders' means rules relating to matters set out in the Schedule

(h) trade union" means a trade union for the time being registered under the Indian Trade Unions Act, 1926 (XVI of 1926),

⁴[(i) 'workmen' means any person (including an apprentice)

1 Subs by the Adaptation of Laws Order 1950 for 'Federal Railway'

2 Subs ibid, for 'Provincial'

3 Subs by Act (No 16 of 1961), Sec 3

4 Subs by Industrial Disputes (Amendment) Act (36 of 1956), Sec 2

employed in any industrial establishment to do any skilled or unskilled manual supervisory, technical or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

(1) who is subject to the Army Act 1950, or the Air Force Act, 1950, or the ⁹[Navy Act, 1957], or

(2) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison, or

(3) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity, or

(4) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding five hundred rupees per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature]

3 Submission of draft standing orders—(1) Within six months from the date on which this Act becomes applicable to an industrial establishment, the employer shall submit to the certifying officer five copies of the draft standing orders proposed by him for adoption in his industrial establishment

(2) Provision shall be made in such draft for every matter set out in the Schedule which may be applicable to the industrial establishment and where model standing orders have been prescribed, shall be, so far as is practicable, in conformity with such model

(3) The draft standing orders submitted under this section shall be accompanied by a statement giving prescribed particulars of the workmen employed in the industrial establishments including the name of the trade union, if any, to which they belong.

(4) Subject to such conditions as may be prescribed, a group of employers in similar industrial establishment may submit a joint draft of standing orders under this section—

4 Conditions for certification of standing orders—Standing orders shall be certifiable under this Act if—

(a) provision is made therein for every matter set out in the Schedule which is applicable to the industrial establishment, and

(b) the standing orders are otherwise in conformity with the provisions of this Act

and it ¹[shall be the function] of the certifying officer or appellate authority to adjudicate upon the the fairness or reasonableness of the provisions of any standing orders

5 Certification of standing orders—(1) On receipt of the draft under Sec 3 the certifying officer shall forward a copy thereof to the trade union, if any, of the workmen, or where is no such trade union, to the workmen in such manner as may be prescribed together with a notice in the prescribed form requiring objections, if any which the workmen may desire to make to the draft standing orders to be submitted to him within fifteen days from the receipt of the notice

(2) After giving the employer and the trade union or such other representatives of the workmen as may be prescribed an opportunity of being heard the certifying officer shall decide whether or not any modification of or addition to

the draft submitted by the employer is necessary to render the draft standing orders certifiable under this Act, and shall make an order in writing accordingly

(3) The certifying officer shall there upon certify the draft standing orders, after making any modification therein which his order under sub-section (2) may require, and shall within seven days thereafter send copies of the certified standing orders authenticated in the prescribed manner and of his order under sub-section (2) the employer and to the trade union or other prescribed representatives of the workmen

[Notes.—The whole purpose of making the standing orders and getting them certified from the Labour Commissioner is that conditions of service of the employment must be regulated by the same. The manner in which the standing orders are made and certified suggests that the standing orders when certified, will be binding on the employees who are at the time in service of the employers [(1959) 1 L L J, 639]

On certification there is a presumption that the standing orders were certified after complying with the provisions of the Act. From the date of certification the standing orders are binding on all workmen of the company whether originally employed before or after the standing orders were certified [(1948) 11, L L J 243]

6 Appeals—(1) Any person aggrieved by the order of the certifying officer under sub-section (2) of Sec 5 may within ¹ [thirty days] from the date on which copies are sent under sub-section (3) of that section, appeal to the appellate authority, and that appellate authority, whose decision shall be final, shall by order in writing confirm the standing orders either in the form certified by the certifying officer or after amending the said standing orders by making such modification thereof or additions there to as it thinks necessary to render the standing orders certifiable under this Act

(2) The appellate authority shall within seven days of its order under sub-section (1) send copies thereof to the certifying officer, to the employer and to the trade union or other prescribed representatives of the workmen, accompanied unless it has confirmed without amendment the standing orders as certified by the certifying officer by copies of the standing orders as certified by it and authenticated in the prescribed manner

7 Date of operation of standing orders—Standing orders shall, unless an appeal is preferred under Sec 6, come into operation on the expiry of thirty days from the date on which authenticated copies thereof are sent under sub-section (3) of Sec 5 or where an appeal as aforesaid is preferred on the expiry of seven days from the date on which copies of the appellate authority are sent under sub-section (2) of Sec 6

8 Register of standing orders—A copy of all standing orders as finally certified under this Act shall be filed by the certifying officer in a register in the prescribed form maintained for the purpose, and the certifying officer shall furnish a copy thereof to any person applying thereof on payment of the prescribed fee

9 Posting of standing orders—The text of the standing orders as finally certified under this Act shall be prominently posted by the employer in English and in the language understood by the majority of his workmen on special boards to be maintained for the purpose at or near the entrance though which the majority of the workmen enter the industrial establishment and all department thereof where the workmen are employed

10 Duration and modification of standing orders—1 Standing orders finally certified under this Act shall not, except on agreement between the employer and the workmen be liable to modification until the expiry of six months from the date on which the standing orders or the last modifications thereof came into operation

¹[(2) Subject to the provision of sub-section (1) an employer or workman may apply to the certifying officer to have the standing orders modified and such application shall be accompanied by five copies of “[* *] the modifications proposed to be made and where such modifications are proposed to be made by agreement between the employer and the workmen a certified copy of the agreement shall be filed along with the application]

(3) The foregoing provisions of this Act shall apply in respect of an application under sub-section (2) as they apply to the certification of the first standing orders

²[(4) Nothing contained in sub-section (2) shall apply to an industrial establishment in respect of which the appropriate Government is the Government of the State of Gujarat or the Government of the State of Maharashtra]

11 Certifying officers and appellate authorities to have powers of Civil Court—(1) Every certifying officer and appellate authority shall have all the powers of a civil court for the purposes of receiving evidence administering oaths enforcing the attendance of witnesses and compelling the discovery and production of documents and shall be deemed to be a civil court within the meaning of Secs. 480 and 482 of the Code of Criminal Procedure 1898 (V of 18-8)

³[(*) Clerical or arithmetical mistakes in any order passed by a certifying officer or appellate authority or errors arising therein from any accidental slip or omission may at any time be corrected by that officer or authority or the successor in office of such officer or authority as the case may be]

12 Oral evidence in contradiction of standing orders not admissible—No oral evidence having the effect of adding to or otherwise verifying or contradicting standing orders as finally certified under this Act shall be admitted in any Court

⁴[12 A Temporary application of model standing orders—(1) Notwithstanding anything contained in Sec 3 to 12 for the period commencing on the date on which this Act becomes applicable to an industrial establishment and ending with the date on which the standing orders as finally certified under this Act come into operation under Sec 7 in that establishment the prescribed model standing orders shall be deemed to be adopted in that establishment, and the provisions of Sec 9 sub-section (2) of Sec 13 and Sec 13-A shall apply to such model standing orders as they apply to the standing orders so certified

(2) Nothing contained in sub-section (1) shall apply to an industrial establishment in respect of which the appropriate Government is the Government of the State of Gujarat or the Government of the State of Maharashtra

13 Penalties and procedure—(1) An employer who fails to submit draft standing orders as required by Sec 3 or who modifies his standing orders

1 Subs. by Industrial Disputes (Amendment) Act (30 of 1966) Sec. 2

2. The words “The standing orders in which shall be indicated” omitted by

Act (No 39 of 1963) Sec. 4

3 Ins. by *ibid* S 5.

4 Ins by *ibid* Sec 6.

5 Ins by *ibid*, Sec 7

otherwise than in accordance with Sec. 10, shall be punishable with fine which may extend to five thousand rupees, and in the case of a continuing offence with a further fine which may extend to two hundred rupees for every day after the first during which the offence continues

(2) An employer who does any act in contravention of the standing orders finally certified under this Act for his industrial establishment shall be punishable with fine which may extend to one hundred rupees, and in the case of a continuing offence with a further fine which may extend to twenty-five rupees for every day after the first during which the offence continues

(3) No prosecution for an offence punishable under the section shall be instituted except with the previous sanction of the appropriate Government

(4) No Court inferior to that of a Presidency Magistrate or Magistrate of the second class shall try an offence under this section

¹[13-A Interpretation, etc of standing orders—If any question arises as to the application or interpretation of a standing order certified under this Act any employer or workmen may refer the question to any one of the Labour Courts constituted under the Industrial Disputes Act, 1947, and specified for the disposal of such proceeding by the appropriate Government by notification in the Official Gazette, and the Labour Court to which the question is so referred shall, after giving the parties an opportunity of being heard decide the question and such decision shall be final and binding on the parties

13-B Act not to apply to certain industrial establishments—Nothing in this Act shall apply to an industrial establishment in so far as the workmen employed therein are persons to whom the Fundamental and Supplementary Rules, Civil Services (Classification, Control and Appeal) Rules, Civil Services (Temporary Service) Rules Revised Leave Rules, Civil Service Regulations, Civilians in Defence Service (Classification, Control and Appeal) Rules or the Indian Railway Establishment Code or any other rules or regulations that may be notified in this behalf by the appropriate Government in the official Gazette, apply]

14 Power to exempt—The appropriate Government may by notification in the Official Gazette exempt conditionally or unconditionally any industrial establishment or class of industrial establishments from all or any of the provisions of this Act

²[14-A. Delegation of powers—The appropriate Government may, by notification in the official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act or any rules made thereunder shall in relation to such matters and subject to such conditions, if any, as may be specified in the direction, be exercisable also—

(a) where the appropriate Government is the Central Government, by such officer or authority subordinate to the Central Government or by the State Government, or by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification,

(b) where the appropriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification]

15 Power to make rules—(1) The appropriate Government may after previous publication, by notification in the official Gazette, make rules to carry out the purposes of this Act

1 The two sections subs by Industrial Disputes (Amendment) Act (36 of 1956), Sec. 2

2 Ins by Act (No. 16 of 1961), Sec 5 and subs by Act (No 39 of 1963), Sec. 7.

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing powers, such rules may—

(a) prescribe additional matters to be included in the Schedule, and the procedure to be followed in modifying standing orders certified under this Act in accordance with any such authorities,

(b) set out model standing orders for the purposes of this Act,

(c) prescribe the procedure of certifying officers and appellate authorities,

(d) prescribe the fee which may be charged for copies of standing order entered in the register of standing orders,

(e) provide for any other matter which is to be or may be prescribed.

Provide that before any rules are made under Cl (a) representatives of both employers and workmen shall be consulted by the appropriate Government.

¹(3) Every rule made by the Central Government under this section shall be laid as soon as may be after it is made before each House of Parliament while it is in session for a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two successive sessions and if before the expiry of the session in which it is so laid or the session immediately following both Houses agree in making any modification in the rule or both Houses agree that the rule should not be made the rule shall thereafter have effect only in such modified form or be of no effect as the case may be, so however that any such modification or annulment shall be without prejudice to the validity of anything previously done under that rule.]

THE SCHEDULE

[See Secs 2 (g) and 3 (2)]

Matters to be provided in Standing Order under this Act

- 1 Classification of workmen e.g. whether permanent, temporary, apprentices, probationers, or badlis
- 2 Manner of intimating to workmen periods and hours of work, holidays, pay days and wage rates
- 3 Shift working
- 4 Attendance and late coming
- 5 Conditions of, procedure in applying for and the authority which may grant leave and holidays
- 6 Requirement to enter premises by certain gates, and liability to search
- 7 Closing and re-opening of sections of the industrial establishment, and temporary stoppages of work and the rights and liabilities of the employer and workmen arising therefrom.
- 8 Termination of employment, and the notice thereof to be given by employer and workmen
- 9 Suspension or dismissal for misconduct and acts or omissions which constitute misconduct
- 10 Means of redress for workmen against unfair treatment or wrongful exactions by the employer or his agent or servants
- 11 Any other matter which may be prescribed

Notification

S O 3594 dated 23rd December, 1963—In exercise of the powers conferred by sub-section (2) of Sec 1 of the Industrial Employment (Standing Orders) Amendment Act 1963 (39 of 1963), the Central Government hereby appoints the 23rd day of December, 1963, as the date on which the said Act shall come into force

1 Ins. by Act (No 16 of 1961), Sec. 6

2 Published in the Gazette of India, Extraordinary, Pt II, Sec 3. (ii), No. 263 dated 23rd December 1963

THE INDUSTRIAL EMPLOYMENT (STANDING ORDERS) CENTRAL RULES, 1946

No L R 11 (37) —In exercise of the powers conferred by Sec 15 read with Cl (b) of Sec 2 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946) the Central Government is pleased to make the following rules, the same having been previously published as required by sub-section (1) of said Sec 15 namely

1 (1) These rules may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules 1946.

¹(2) They extend to all Union territories and shall also apply in any State (other than a Union territory) to industrial establishment under the control of the Central Government or a railway administration or in a major port mine or oilfields }

2. In these rules, unless there is anything repugnant in the subject or context —

(a) "Act" means the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946)

(b) "Form" means a form set out in Schedule II appended to these rules

3 The model standing orders for the purposes of the Act shall be those set out in Schedule I appended to these rules

4 An application for certification of standing orders shall be made in Form I

5 The prescribed particulars of workmen, for the purpose of sub section (3) of Sec 3 of the Act shall be—

(1) total number employed,

(2) number of permanent workmen,

(3) number of temporary workmen,

(4) number of badlis or substitutes,

(5) number of probationers

(6) number of apprentices,

(7) name of the trade union or trade unions if any, to which the workmen belong,

(8) remarks.

6 As soon as may be after he receives an application under rule 4 in respect of an industrial establishment the certifying officer shall—

(a) where there is a trade union of the workmen, forward a copy of the draft standing orders to the trade union together with a notice in Form II,

(b) where there is no such trade union, call a meeting of the workmen to elect three representatives, to whom he shall, upon their election, forward a copy of the draft standing orders together with a notice in Form II

(4) Every temporary workman shall be provided with a "temporary" ticket which he shall surrender on his discharge

(5) Every casual worker shall be provided with a "casual" card on which shall be entered the days on which he has worked in the establishment

(6) Every apprentice shall be provided with an apprentice card which shall be surrendered if he obtains permanent employment

4 *Publication of working time*—The periods and hours of work for all classes of workers in each shift shall be exhibited in English and in the principal languages of workmen employed in the establishment on notice boards maintained at or near the main entrance of the establishment and at the time-keeper's office if any

5 *Publication of holidays and pay days*—Notices specifying (a) the days observed by the establishment as holidays, and (b) pay days shall be posted on the said notice boards

6 *Publication of wage rates*—Notices specifying the rates of wages payable to all classes of workmen and for all classes of work shall be displayed on the said notice boards

7 *Shift working*—More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the workmen shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without two months notice being given in writing to the workmen prior to such discontinuance provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workmen affected. If as a result of the discontinuance of the shift working and workmen are to be retrenched such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) and the rules made thereunder. If shift working is restarted the workmen shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Act and the said rules.]

7 A (1) Any person desiring to prefer an appeal in pursuance of subsection (1) of Sec. 6 of the Act shall draw up a memorandum of appeal setting out the grounds of appeal and forward it in quintuplicate to the appellate authority accompanied by a certified copy of the standing orders, amendments or modifications as the case may be

(2) The appellate authority shall, after giving the appellant an opportunity of being heard confirm the standing orders, amendments or modifications as certified by the certifying officer unless it considers that there are reasons for giving the other parties to the proceedings a hearing before a final decision is made in the appeal

(3) Where the appellate authority does not confirm the standing orders, amendments or modifications it shall fix a date for the hearing of the appeal and direct notice thereof to be given—

(a) where the appeal is filed by the employer or a workman, to trade unions of the workmen of the industrial establishments and where there are no such trade unions to the representatives of workmen elected under Cl. (b) of rule 6, or as the case may be, to the employer,

(b) where the appeal is filed by a trade union to the employer and all other trade unions of the workman of the industrial establishment,

1 Subs. by G. S. R. 557, dated 30th April 1959

2 Ins. by G. S. R. 1166 dated 28 June 1963 published in the Gazette of India Pt. II Sec. 3 (i), dated 6th July, 1963

(c) where the appeal is filed by the representatives of the work, to the employer and any other workman whom the appellate authority joins as a party to the appeal

(4) The appellante shall furnish each of the respondents with a copy of the memorandum of appeal.

(5) The appellante authority may at any stage call for any evidence it considers necessary for the disposal of the appeal.

(6) On the date fixed under sub-rule (3) for the hearing of the appeal, the appellate authority shall take such evidence as it may have called for or consider to be relevant.]

8 *Attendance and late coming*—All workmen shall be at work at the establishment at the times fixed and notified under paragraph 4. Workmen attending late will be liable to the deduction provided for of the Payment of Wages Act, 1936.

9 *Leave*—(1) Holidays with pay will be allowed as provided for in Chapter IV-A of the Factories Act 1934, and other holidays in accordance with law, contract custom and usage.

(2) A workman who desires to obtain leave of absence shall apply to the Manager, who shall issue orders on the application within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for whichever is earlier, provided that if the leave applied for is to commence on the date of the application or within three days thereof, the order shall be given on the same day. If the leave asked for is granted, a leave pass shall be issued to the worker. If the leave is refused or postponed the fact of such refusal or postponement and the reasons therefor shall be recorded in writing in a register to be maintained for the purpose, and if the worker so desires, a copy of the entry in the register shall be supplied to him. If the workman after proceeding on leave desires an extension there he shall apply to the manager who shall send a written reply either granting or refusing extension of leave to the workman if his address is available and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(3) If the workman remains absent beyond the period of leave originally granted or subsequently extended, he shall lose his lien on his appointment unless he (a) returns within 8 days of the expiry of the leave and (b) explains to the satisfaction of the Manager his inability to return before the expiry of his leave. In case the workman loses his lien on his appointment, he shall be entitled to be kept on the *badli* list.

10 *Casual leave*—A workman may be granted casual leave of absence with or without pay not exceeding 10 days in the aggregate in the calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily the previous permission of the head of the department in the establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible the head of the department shall, as soon as may be practicable, be informed in writing of the absence from and of the probable duration of such absence.

11 *Payment of wages*—(1) Any wages, due to the workman but not paid on the usual pay day on account of their being unclaimed shall be paid by the employer on an unclaimed wage pay day in each week which shall be notified on the notice boards as aforesaid.

(2) All workmen shall be paid wages on a working day before the expiry of the seventh or the tenth day after the last day of the wage period in respect

of which the wages are payable, according as the total number of workmen employed in the establishment does not or does exceed one thousand

12 *Stoppage of work*—(1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, breakdown of machinery or stoppage of power supply, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control stop any section or sections of the establishment wholly or partially for any period or periods without notice

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workmen affected shall be notified by notices put upon the notice-board in the departments concerned, or at the office of the Manager as soon as practicable, when work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The workmen shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the workmen so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workmen so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In the case of piece rate workers the average daily earning for the previous shall be taken to be the daily wages. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Whenever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In case where workmen are laid off for short periods on account of failure of plant or a temporary curtailment of production, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be. When however workmen have to be laid off for an indefinitely long period, their service may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of strike affecting either wholly or partially any section or department of the establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down. The fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board in the section or department concerned and in the time keeper's office, if any as soon as practicable. The workmen concerned shall also be notified by a general notice, prior to resumption of work, as to when work will be resumed.

13 *Termination of employment*—(1) For terminating employment of a permanent workman, notice in writing shall be given either by the employer or the workman, one month's notice in the case of monthly-rated workmen and two weeks' notice in the case of other workmen. One month's or two weeks' pay, as the case may be, may be paid in lieu of notice.

(2) No temporary workman whether monthly rated, weekly-rated, or piece-rated and no probationer or badli shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof if his services are terminated, but the services of a temporary workman shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner prescribed in paragraph 14.

(3) Where the employment of any workmen is terminated the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

14 *Disciplinary action for misconduct*—(1) A workman may be fined up to two per cent of his wages in a month for any of the following acts and omissions, namely,—

NOTE.—Specify the acts and omissions which the employer may notify with the previous approval of the Government or of the prescribed authority in pursuance of Sec 8 of the Payment of Wages Act, 1936

(2) A workman may be suspended for a period not exceeding four days at a time, or dismissed without notice or any compensation in lieu of notice, if he is found to be guilty of misconduct

(3) The following acts and omissions shall be treated as misconduct

(a) wilful insubordination or disobedience, whether alone or in combination with others to any lawful and reasonable order of a superior,

(b) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employers' business or property,

(c) wilful damage to or loss of employers' goods or property,

(d) taking or giving bribes or any illegal gratification,

(e) habitual absence without leave or absence without leave for more than 10 days,

(f) habitual late attendance,

(g) habitual breach of any law applicable to the establishment,

(h) riotous or disorderly behaviour during working hours at the establishment or any act subversive of discipline,

(i) habitual negligence or neglect of work,

(j) frequent repetition of any act or omission for which a fine may be imposed to a maximum of 2 per cent of the wages in a month.

(k) striking work or inciting others to strike work in contravention of the provisions of any law, or rule having the force of law

(4) No order of dismissal shall be made unless the workman concerned is informed in writing of the alleged misconduct and is given an opportunity to explain the circumstances alleged against him. The approval of the Manager of the establishment or where there is no Manager, of the employer is required in every case of dismissal and, when circumstance appear to warrant it, the Manager or the employer may institute independent enquiries before dealing with charges against a workman

¹[Provided that in the case of workman to whom the provisions of Art 311 of Cl (2) of the Constitution of India apply, the provision of that Article shall be complied with]

(5) An order of suspension shall be in writing and may take effect immediately on delivery to the workman. Such order shall set out in detail the alleged misconduct and the workman shall be given an opportunity of explaining the circumstances alleged against him. If on enquiry the order is confirmed, the workman shall be deemed to have been absent from duty for the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period. If, however, the order is rescinded, the workman shall be deemed to have been on

1 Added by Notification No S R O 861 dated 26th October, 1950, published in the Gazette, of India, Pt II, Sec 3 v 899, dated 4th November, 1950.

duty during the period of suspension and shall be entitled to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been suspended

16. In awarding punishment under this standing order the Manager shall take into account the gravity of the misconduct the previous record if any, of the workmen and any other extenuating or aggravating circumstances, that may exist, copy of the order passed by the Manager shall be supplied to the workman concerned

15. *Complaints*—All complaints arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent shall be submitted to the Manager or other person specified in this behalf with the right of appeal to the employer

16. *Certificate on termination of service*—Every permanent workman shall be entitled to a service certificate at the time of his dismissal discharge or retirement from service

17. *Liability of Manager*—The Manager of the establishment shall personally be held responsible for the the proper and faithful observance of the standing orders

18. *Exhibition of standing orders*—A copy of these orders in English and in Hindi shall be posted at the Manager's office and on a notice-board maintained at or near the main entrance to the establishment and shall be kept in a legible condition

SCHEDULE II

FORM I

[Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946—Section 3]

Dated—19 .

To
The Certifying Officer [vide Notification No. L. P. 11 (98) dated 25th July 1953]

Area

(Place)

Sir,

Under the provisions of Sec 3 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 I enclose five copies of the draft standing orders proposed by me for adoption in

(Name)

(Place)

(Postal address)

an industrial establishment owned/controlled by me with the request that these orders may be certified under the terms of the Act I also enclose a statement

giving the particulars prescribed in rule 5 of the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946

I am, etc

(Signature)

Employer

Manager

FORM II

[Notice under Sec 5 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946]

Office of the Certifying Officer for _____ area,
place _____

Dated the _____ 19 .

I, _____ Certifying Officer, _____ area,
forward herewith a copy of the draft standing orders proposed by the employer
for adoption in the _____ industrial establishment and submitted
to me for certification under the Industrial Employment (Standing Orders) Act,
1946 Any objections which the workmen may desire to make to the receipt
of this notice

(Certifying Officer)

Seal

To

The Secretary,

Union

Representative elected under rule 6

{ Name
Occupation
Industrial establishment

FORM III

[Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946-Section]

Register—PART I

Industrial Establishment

Serial No.	Date of the despatch of the copy of standing orders authenticated under Sec. 5 for the first time	Date of filing appeal	Fact and nature of decision	Amendment made on appeal if any	Date of the despatch of the copy of the standing orders as settled on appeal	Any notice subsequently given or received of any amendment	Result

PART II

(Should contain the authenticat ed copy of the standing orders)

परिशिष्ट (३)

नियुक्ति पत्र (एक नमूना)

कार्यालय (औद्योगिक संस्थान का नाम)

सं०

दिनांक.....

श्री..... पुरु.....

निरामो को

पद पर इस संस्थान को विभाग/शाखा के पूर्णतः सौंपाई कर से तीन माह के लिए नियुक्त किया जाता है। उन्हें वेतन ६० प्रति माह/प्रति दिन मिलेगा। इन अवधि में बिना कारण बताए व कोई नोटिस दिए उन्हें काम से हटाया जा सकेगा।

ह०.....

मानिक/निदेश

प्रतिनिरि—

१. इच्छा..... शाखा/विभाग.

२. श्री..... (नए व्यक्ति) को

ह० मानिक/निदेश

परिशिष्ट [४]

राजस्थान में निम्न धम कानूनों के अधीन शक्तियों का प्रत्यायोजन
(Delegation of Powers under Labour laws in Rajasthan)

(क) औद्योगिक नियोजन (स्याई आदेश) अधिनियम के अधीन -

१. प्रतीत प्राधिकारी के अधिकार विस्तार सं० एक ४ (२) Ind. (C) 59/2767 दिनांक १६-४-५९ (राजस्थान राजपत्र में दिनांक 16-4-65 को प्रकाशित) में बतवित धम व्यापारियों को दिए गए हैं।

[No. F. 3 (57) Lab/59 dated 27-8-59; published in Gazette on 15 10 59 page 774]

२ धारा १३-क के अधिकार अथ ग्यायालयों को जो विनॉलिस स० D 2585 । F 4 (२) Ind (C) /59/2770 दि 16-4 59 द्वारा गठित किए गए हैं दिये गये ।

[No F 3 (57) Lab /59 dated 3 6 1959, published in Rajasthan Rajpatra Part IV (C) dated 15 10 59, page 774]

३ समुक्त अथ आयुक्त को प्रमाणांकन अधिकारी (Cetifying officer) के अधिकार दिए गए हैं ।

[No F 1 (1) (1) L & E/67dated 18 6 1966 published in Rajasthan Rajpatra on 31 10 67, page 682]

(ख) औद्योगिक परिवार अधिनियम क अधीन ।

१ उप अथ आयुक्त (I) राजस्थान जयपुर को Registrar of Unions नियुक्त किया गया है ।

[No F (1) (1) L & E published in Rajasthan Rajpatra 31 10 67 page 682]

सम्पर्क अधिकारी (Conciliation officers)

२ अथ आयुक्त राजस्थान को पदेन सम्पर्क अधिकारी (Conciliation officer) नियुक्त किया गया है ।

[No 1514/Lab/(11) dated 4 8 1950 published in Rajpatra Vol 2 No 43, part I dated 12 8 50]

३ निम्न अधिकारियों को उनके सामने लिखे क्षेत्र के लिए सम्पर्क अधिकारी नियुक्त किया गया है—

१ अथ आयुक्त राजस्थान जयपुर	—	समस्त राजस्थान के लिए
२ उप अथ आयुक्त (कानून) राज जयपुर	—	,
३ उप अथ आयुक्त (प्रशासन)	—	"
४ उप अथ आयुक्त (कल्याण)	—	,
५ अथ अधिकारी (मुख्यावास)	—	"

जयपुर व धजमेर मण्डल

१ मण्डलीय (रीजनल) सहायक अथ आयुक्त जयपुर	जयपुर धलवर, धजमेर सीकर मुमुनु सवाई माधोपुर, टोंक व भरतपुर जिलों के लिए ।
७ अथ अधिकारी धजमेर	धजमेर, सीकर व मुमुनु जिलों के लिए ।
८ अथ अधिकारी भरतपुर	सवाई माधोपुर धलवर व भरतपुर जिलों के लिये ।
९. अथ निरीक्षक I जयपुर	जयपुर नगर के लिये ।
१० अथ निरीक्षक II, जयपुर	जयपुर जिला (नगर को छोड़कर) के लिए ।

११. अम निरीक्षक, टोंक
 १२. अम निरीक्षक, धनमेर
 १३. अम निरीक्षक, ग्वावर
 १४. अम निरीक्षक, सोकर
 १५. अम निरीक्षक, भरतपुर
 १६. ,, सवाई माधोपुर
 १७. ,, धलवर

टोंक जिले के लिये ।

धनमेर जिला (ग्वावर सब डिवीजन को छोड़कर)

ग्वावर उप जिले के लिये ।

सोकर भु भुनु जिलों में

भरतपुर जिले में

सवाई माधोपुर जिले में

धलवर जिले में

जोधपुर व बीकानेर मण्डल

१८. रीजनल सहायक अम प्रायुक्त, जोधपुर
 १९. अम अधिकारी, बीकानेर
 २०. अम निरीक्षक I, जोधपुर
 २१. ,, II, जोधपुर
 २२. ,, पाली
 २३. ,, जालोर
 २४. ,, बीकानेर
 २६. ,, श्रीगंगानगर

जोधपुर, जंमलमेर, नागौर पानी, बाडमेर, सिरोही, जानोर, बीकानेर चुरू और श्रीगंगानगर जिलों के लिये ।

बीकानेर, चुरू, श्रीगंगानगर जिलों के लिए ।

जोधपुर नगर के लिए

जोधपुर व जंमलमेर जिले (जोधपुर शहर को छोड़कर)

पाली बाडमेर जिलों में

जालोर व सिरोही जिलों में

बीकानेर व चुरू जिलों में ।

श्रीगंगानगर जिला

*कोटा मंडल

२७. मण्डलीय सहायक अम प्रायुक्त कोटा
 २८. अम निरीक्षक I कोटा
 २९. ,, II, ,,
 ३०. ,, बून्दी
 ३१. ,, भानुवावाड़

कोटा, बून्दी व भानुवावाड़ जिलों के लिये ।

कोटा नगर के लिये

कोटा जिले के लिए (कोटा नगर के अलावा)

बून्दी जिले में

भानुवावाड़ जिले में

*उदयपुर मण्डल

३२. मण्डलीय सहायक अम प्रायुक्त उदयपुर
 ३३. अम अधिकारी, भोलवाडा
 ३४. अम निरीक्षक, उदयपुर
 ३५. ,, भोलवाडा
 ३६. ,, चित्तौड़गढ़

उदयपुर, बांसवाडा व डूंगरपुर जिलों के लिये ।

भोलवाडा व चित्तौड़गढ़ जिलों में

उदयपुर जिले में

भोलवाडा जिले में

चित्तौड़गढ़ जिले में

४. धारा ३३ C (1) के अधीन अधिकार विज्ञप्ति सं० D 2585/F 4 (2) Ind (C) /59 dated 16 4 59 द्वारा गठित धम श्यामान्त्यों को दिये गये हैं ।

[No. D. 3171/F. 9 (93) Lab /57 dated 3 5 1959, published in Rajpatra dated 2 7 59, page 196]

ये अधिकार अथ्य धावुवन, राजस्थान को मो है ।

[No F 9 (93) Lab /58 dated 30 9 1958 published in Rajpatra dated 16 10 58 page 831]

१. कार्य-समिति (Works Committee) के गठन के अधिकार निम्न अधिकारियों को उनके क्षेत्र में दिए गए हैं—

१. धम धावुक्त, राजस्थान	समस्त राजस्थान
२ धम अधिकारी, जयपुर	धजमेर डिवीजन (धजमेर डिले को छोड़कर)
३. धम अधिकारी, धजमेर	धजमेर डिला
४. " " जोधपुर	जोधपुर डिवीजन मय धावुरोड क्षेत्र
५. " " कोटा	कोटा डिवीजन मय ग्नेनटप्पा, पर सिरोंड को छोड़कर
६ " " बीकानेर	बीकानेर डिवीजन
७ " " भीलवाडा	उदयपुर डिवीजन

[No. F 25 (5) Lab /50/885 dated 4 21 57 published Rajpatra dated 21 2 57, page 807]

६. धारा 33-C (2) के अधीन अधिकार धम श्यामान्त्यों को दिए गए हैं ।

[No D 5490/F 5 (62) Ind (C) 60 dated 19 7 60, published in Rajpatra dated 25 8 60, page 276]

७. शासनान्वी या हदगण की सूचना धारा २२ (३) के अधीन निम्न अधिकारियों को दी जावेगी—

अधिकारी	जिले
१ रीजनल सहा धमावुक्त, जयपुर	जयपुर व टोंक
२ धम अधिकारी, धजमेर	धजमेर, सीकर व कुमुनु
३ " " भीलवाडा	भरतपुर, धतवा, सवाई माधोपुर
४. रीजनल सहा. धमावुक्त, जोधपुर	जोधपुर, जैतलमेर, नागौर, बांसी, बाइमेर सिरोंडो धालोर ।
५. धम अधिकारी, बीकानेर	बीकानेर, बुरु, धीसगानधर,
६ रीजनल सहा धमावुक्त, कोटा	कोटा वृन्दी म्भलावाड
७ रीज० " " , उदयपुर	उदयपुर, बांसवाडा, डूधरपुर
८. धम अधिकारी, भीलवाडा	भीलवाडा, चित्तौड़गढ़

[No. 1 (12) L & E/65 dated 4 11 66]

परिशिष्ट ५)

औद्योगिक परिवाद अधिनियम, १९४७

THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

1 (ACT XIV OF 1947)

[As amended by the Industrial Disputes (Raj. Amendt) Act 1958]

An Act to make provision for the investigation and settlement of industrial disputes and for certain other purposes (As modified up to date)

Whereas it is expedient to make provision for the investigation and settlement of industrial disputes and for certain other purposes hereinafter appearing It is hereby enacted as follows —

CHAPTER I PRELIMINARY

* 1 Short title extent and commencement—(1) This Act may be called the Industrial Disputes Act, 1947

* [(2) It extends to the whole of India

Provided that it shall not apply to the State of Jammu and Kashmir except to the extent to which the provisions of this Act relate to industrial disputes concerning workmen employed under the Government of India]

(3) It shall come into force on the first day of April, 1947

Rajasthan Amendment

*1 Short title & Commencement—(1) This Act may be called the Industrial Disputes (Rajasthan Amendment) Act 1958

(2) It shall come into force on such date as the State Govt., by notification in the official Gazette appoint.

[Note Vide Noti No D 816/F 3(21) Lab/59 dated 24-4-60, published in Rajasthan Rajprta dated 27-7-60 and came into force w e f 1-7-1960]

1 Published in Gazette of India dated 11th March 1947

For Statement of Objects and Reasons see Gazette of India 1946 Pt V pp 239-240, for Report of Select Committee see ibid 1947 Pt V pp 35 [This Act has been amended in the State of Madras by Madras Act 12 of 1945 and in Uttar Pradesh by U P, Act 25 of 1951 (with effect from 26th June 1941)]

Laws relating to Industrial Disputes have also enacted by certain states e g The Bombay Trade Disputes Conciliation Act 1934 (Bom Act 9 of 1934) The Bombay Industrial Disputes Act 1938 (Bom Act 25 of 1938) The Bombay Industrial Relations Act 1946 (Bom Act II of 1947), The Central Provinces and Berar Industrial Disputes Settlement Act, 1947 (C P Act 23 of 1947), The Trade Disputes Act 1929 (Punjab Act of 1929) The United Provinces Industrial Disputes Act, 1947 (U P Act 28 of 1947), The Travancore & Cochin Industrial Disputes Act 1950 (C P Act 16 of 1950)

2. Subs by Act 36 of 1956 s 2

2 Definition*—In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context,—

† (a) "appropriate Government" means—

- (i) in relation to any industrial dispute concerning any industry carried on by or under the authority of the Central Government³ or by a railway company⁴ or concerning any such controlled industry as may be specified in this behalf by the Central Government⁵ or in relating to an industrial dispute concerning⁶ (a banking or an insurance company, a mine, an oil field), or a major port, the Central Government, and,

Rajasthan Amendment

† (a) "appropriate Government" means—

(i) in relation to any Industrial dispute concerning any industry carried on by or under the authority of the Central Government, or by Railway Company, or concerning any such controlled industry as may be specified in this behalf by the Central Government, or in relation to an industrial dispute concerning [the Employers State Insurance Corporation established under sec 3 of the Employers' state Insurance Act 1948 (34 of 1948) or the "Indian Airlines" & "Air India" Corporations established under section 3 of the Air Corporation Act 1953 (27 of 1953) or the Agricultural Refinance Corporation established under sec 3 of the Agricultural Refinance Corporation Act 1963 (10 of 1963) or the Deposit Insurance Corprn established under sec 3 of the Deposit Insurance Corporation Act 1961 (47 of 1961) or the Unit Trust of India Act 1963 (52 of 1963) or a banking or an Insurance Company, a mine, an oil field, {a contonment Board} or a major port the Central Government, and]

(ii) in relation to any other industrial dispute, the⁷ [State] Government

* (aa) 'average pay' means the average of the wages payable to a workman—

- (i) in the case of monthly paid workman in the three complete calendar months
- (ii) in the case of weekly paid workman, in the four complete weeks,
- (iii) in the case of daily paid workman, in the twelve full working days, preceding the date on which the average pay becomes payable if the workman had worked for three complete calendar months or four complete weeks or twelve fullworking days as the case may be and where such calculation cannot be made, the average pay shall be calculated as the average of the wages payable to a workman during the period he actually worked,]

3 Certain words omitted by the A O 1948

4 Ins by Act 65 of 1951 s 32

5 Certain words omitted by the A, O 1950

6 Subs. by Act 54 of 1949 s 3

7 Subs. by the A, O 1950

8. The Industrial Disputes (Amendment) Act, 1954 (48 of 1954) deemed to have come into force on 1st Day of April, 1954

Rajasthan Amendment

- (aaa) (i) any proceeding under Chapter III A of this Act before an arbitrator, or
- (ii) any proceedings before an Industrial Tribunal in arbitration
- (aaaa) 'Arbitrator' means an arbitrator to whom a dispute is referred for arbitration under the provisions of Ch. III-A of this Act & includes an umpire
- ¹(b) 'award' means an interim or a final determination of any industrial dispute or of any question relating thereto by any Labour Court, Industrial Tribunal or National Industrial Tribunal and includes an arbitration award made under section 10A] [Under Chapter III-A Raj]
- ²(bb) 'banking company' means a banking company as defined in section 5 of the Banking Companies Act 1949 (X of 1949) having branches or other establishments in more than one³ [state], and includes the⁴ State Bank of India and the Reserve Bank of India]
- (c) 'Board' means a Board of Conciliation constituted under this Act.
- (d) 'conciliation officer' means a conciliation officer appointed under this Act
- (e) 'conciliation proceeding' means any proceeding held by a conciliation officer or Board under this Act.
- ⁴[(ee) 'controlled industry' means any industry the control of which by the Union has been declared by any Central Act to be expedient in the public interest.]

Rajasthan Amendment

- (eeee) 'member' means a person who is an ordinary member of a union & who has paid a subscription of not less than -/4/- Annas per month Provided that no person shall at any time be deemed to be a member if his subscription is in arrears for a period of 3 months or more next preceding such time
- (f) 'Court' means of Court of Inquiry constituted under this Act :
- (g) "employer" means—
- (i) in relation to an industry carried on by or under the authority of any department of ⁵ the Central Government or a ⁶ [State] Government the authority prescribed in this behalf, or where no authority is prescribed the head of the department,

1 Subs by Act 36 of 1956, s 3 (a)

2 Ins by Act 43 of 1953 s 2

3 Ins by Act 54 of 1949, s 3

4 Subs by Act 36 of 1956, s 3 (b)

5 Ins by Act 65 of 1951, s 32

6 Subs by the A O 1950 for ' Provincial'.

7. Subs by the A O 1948.

- (ii) in relation to an industry carried on by or on behalf of a local authority the executive officer of that authority

Rajasthan Amendment

- (iii) Where the owner of any industry in the course of or for the purpose of conducting the industry contracts with any person for the execution by or under the contractor of this whole or any part of any work which is ordinarily a part of the industry, the owner of the industry

(i) a person shall be deemed to be "independent" for the purpose of his appointment as the chairman or other member of a Board Court or Tribunal if he is unconnected with the industrial dispute referred to such Board Court or Tribunal or with any industry directly affected by such disputes

* [Provided that no person shall cease to be independent by reason only of the fact that he is a shareholder of an incorporated company which is connected with or likely to be affected by such industrial dispute but in such a case he shall disclose to the appropriate Government the nature and extent of the shares held by him in such company]

(i) 'Industry' means any business trade undertaking manufacture or calling of employers and includes any calling service employment handicraft or industrial occupation or avocation of workmen

(k) 'industrial dispute' means any dispute or difference between employers and employees or between employers and workmen or between workmen and workmen which is connected with the employment or non-employment or the terms of employment or with the conditions of labour of any person

* [(kk) 'insurance company' means an insurance company as defined in section 2 of the Insurance Act 1938 (IV of 1938) having branches or other establishments in more than one State]

* [(kkk) 'Labour Court' means a Labour Court constituted under section 7]

* (kkkk) lay off (with its grammatical variations and cognate expressions) means the failure refusal or inability of an employer on account of shortage of coal power or raw materials or the accumulation of stocks or the break down of machinery or for any other reason to give employment to a workman whose name is borne on the muster rolls of his industrial establishment and who has not been retrenched

(l) lock-out means the closing of a place of employment, or the suspension of work or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him

(La) Major Port means a major port as defined in cl (8) of sec.3 of the Indian Ports Act 1952

1 CL. (h) rep by the A. O. 1950

2 Ins by Act 18 of 1952 s 2.

3. Ins by Act 54 of 1949 s 3

4 Subs by the A. O. 1950

5 Ins by Act 36 of 1956 s 3 (c)

6. Ins by Act 43 of 1953, s 2.

(Lb) "mine" means a mine as defined in cl. (j) of sub sec. (D) of sec 2 of the Mines Act 1952

¹[(LL) 'National tribunal' means a National Industrial Tribunal constituted under section 7B.]

(m) 'prescribed' means prescribed by the rules made under this Act

(n) "public utility service" means—

(i) any railway service,

(ii) any section of an industrial establishment, on the working of which the safety of the establishment or the workman employed therein depends,

(iii) any postal, telegraph or telephone service,

(iv) any industry which supplies power light or water to the public,

(v) any system of public conservancy or sanitation;

(vi) any industry specified in the Schedule which the appropriate Government may, if satisfied that public emergency or public interest so requires by notification in the official Gazette declare to be a public utility service for the purposes of this Act, for such period as may be specified in the notification

Provided that the period so specified shall not, in the first instance, exceed six months but may, by a like notification, be extended from time to time, by any period not exceeding six months, at any one time if in the opinion of the appropriate Government public emergency or public interest requires such extension,

(o) "railway company" means a railway company as defined in section 3 of the Indian Railways Act, 1920 (IX of 1920),

²[(oo) 'retrenchment' means the termination by the employer of the service of a workman for any reason whatsoever, otherwise than as a punishment inflicted by way of disciplinary action, but does not include—

(i) voluntary retirement of the workman; or

(ii) retirement of the workman on reaching the age of superannuation if the contract of employment between the employer and the workman concerned contains a stipulation in that behalf; or

(iii) termination of the service of a workman on the ground of continued ill health,

Rajasthan Amendment

(ooo) "Registrar" means the person for the time being appointed to be the Registrar of Unions under this Act and includes in respect of such power and duties of the Registrar as may be conferred and imposed on him, an Asstt Registrar of Unions;

(oooo) "Representative Union" means a Union for the time being registered as a Representative union under this Act;

1. Ins. by Act 36 of 1956, s 3 (d)

2. Ins. by Act 43 of 1953, s 2.

²[(p)] "settlement" means a settlement arrived at in the course of conciliation proceeding and includes a written agreement between the employer and workmen arrived at otherwise than in the course of conciliation proceeding where such agreement has been signed by the parties thereof in such manner as may be prescribed and a copy thereof has been sent to the appropriate Government and the conciliation officer,]

(q) "strike" means a cessation of work by a body of persons employed in any industry acting in combination or a concerted refusal, or a refusal under a common understanding, of any number of persons who are or have been so employed to continue to work or to accept employment .

(r) "Tribunal" means an Industrial Tribunal constituted ⁴[under section 7 A and includes an Industrial Tribunal constituted before the 10th day of March 1957 under this Act]

⁵[(rr) "wages" means all remuneration capable of being expressed in terms of money, which would, if the terms of employment, express or implied were fulfilled, be payable to a workman in respect of his employment or of work done in such employment, and includes—

(i) such allowances (including dearness allowance) as the workman is for the time being entitled to

(ii) the value of any house accommodation, or of supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service or of any concessional supply of foodgrains or other articles

(iii) any travelling concession ,
but does not include—

(a) any bonus ,

(b) any contribution paid or payable by the employer to any pension fund or provident fund or for the benefit of the workman under any law for the time being in force

(c) any gratuity payable on the termination of his service,]

⁶[(s) "workmen" means any person (including an apprentice) employed in any industry to do any skilled or unskilled manual, supervisory technical or clerical work for hire or reward whether the terms of employment be express or implied, and for the purposes of any proceeding under this Act in relation to an industrial dispute, includes any such person who has been dismissed, discharged or retrenched in connection with or as a consequence of that dispute, or whose dismissal, discharge or retrenchment has led to that dispute, but does not include any such person—

(i) who is subject to the Army Act, 1950 or the Air Force Act 1950 or the Navy (Discipline) Act, 1930, or

(ii) who is employed in the police service or as an officer or other employee of a prison , or

3 Subs by Act 36 of 1956 s 3 (e)

4 Subs by Act 36 of 1956, s. 3 (f) for "under this Act".

5 Ins. by Act 43 of 1953 s 2

6 Subs by Act 36 of 1956, s 3 (g)

- (iii) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity, or
- (iv) who, being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding five hundred rupees per mensem or exercises, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature"

[Madras Amendment—The words "specified in the Schedule" occurring in sub cl (vi) of cl (n) have been omitted by the Industrial Disputes (Madras Amendment) Act, 1949 (Mad Act of 12 of 1949)

Rajasthan Amendment

2 Definitions In this Act, unless the subject or context otherwise requires .

- (i) "Abu area" means the territory comprised in the Abu Road Taluka of Banskantha district in the State of Bombay, as it existed immediately before the first day of Nov. 1956;
- (ii) "Ajmer Area" means the territory of the state of Ajmer as existed immediately before the 1st of Nov. 1956,
- (iii) "Principal Act" means the Industrial Disputes Act 1947 (Central Act XIV of 1947) in so far as it applies to the State of Rajasthan
- (iv) "Sunel area" means the territory Comprised in the Sunel Tappa of Bhanpura Tehsil of Mandsaur District in the State of Madhya Bharat as existed, immediately before the 1st day of Nov. 1956.

2-A. Dismissal etc. of an individual workman to be an Industrial Dispute

Where any employer discharges, dismisses, retrenches or otherwise terminates the services of an individual workman, any dispute or difference between that workman and his employer connected with, or arising out of, such discharge, dismissal, retrenchment or termination shall be deemed to be an industrial dispute not withstanding that no other workman nor any union of workman is a party to the dispute

NOTES

Clause (a)—Appropriate Government for reference of dispute arising in mines and quarries—A reading of Ss 2(a) and (10) of the Act clearly shows that Central Government is the appropriate Government to refer any industrial dispute arising in mines which include quarries (1956-I L L 1364)-

Clause (a)—Appropriate Government for reference of dispute in an undertaking manufacturing tar and industrial coke from coal—The appropriate Government for the purpose of clause (a) of the this section for reference of an industrial dispute in an undertaking manufacturing tar and industrial coke from coal must be held to be the Central Government and not the State in which it is situated (1956-I L.L.J 195).

Clause (a) (i)—Controlled industry. Appropriate Government for reference : Provision not discriminatory—The Central Government cannot be considered the appropriate Government for the purpose of referring any industrial dispute unless the controlled industry is specified under this section. The provision of s 2 (a) authorising to reserve some industries for the purpose of making reference cannot be considered discriminatory (1956 I. L. L. J 571)

Clause (J)—Hair Cutting Saloon is industry.—The definition of "industry" in this clause is sufficiently elastic to include a hair-cutting saloon (1956 I. L. L. J 596)

CHAPTER II AUTHORITIES UNDER THIS ACT

3 Works Committee—(1) In the case of any industrial establishment in which one hundred or more workmen are employed or have been employed on any day in the preceding twelve months, the appropriate Government may by general or special order require the employer to constitute in the prescribed manner a Works Committee consisting of representative of employers and workmen engaged in the establishment so however that the number of representatives of workmen on the Committee shall not be less than the number of representatives of the employer. The representative of the workmen shall be chosen in the prescribed manner from among the workmen engaged in the establishment and in consultation with their trade union if any, registered under the Indian Trade Unions Act, 1926 (XVI of 1926).

(2) It shall be the duty of the Works Committee to promote measures for securing and preserving amity and good relations between the employers and workmen and, to that end to comment upon matters of their common interest or concern and endeavour to compose any material difference of opinion in respect of such matters,

Rajasthan Amendment

3-A Registrar & Assistant Registrar. (1) The State Government shall, by notification in the Official Gazette, appoint a person to be the Registrar of Unions for the purpose of this Act for the whole of the state,

(2) The State Govt may, by similar notification, appoint a person to be the Assistant Registrar of Union for any local area and may, by general or special order, confer on such person all or any of the powers of the Registrar of unions under this Act

4 Conciliation officers—(1) The appropriate Government may, by notification in the official Gazette appoint such number of persons as it thinks of to be conciliation officers, charged with the duty of mediating in and promoting the settlement of industrial disputes

(2) A conciliation officer may be appointed for a specified area or for specified industries in a specified area or for one or more specified industries and either permanently or for a limited period

5 Boards of Conciliation—(1) The appropriate Government may as occasion arises by notification in the official Gazette constitute a Board of Conciliation for promoting the settlement of an industrial dispute,

7-A. Tribunals—(1) The appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, constitute one or more Industrial Tribunals for the adjudication of Industrial disputes relating to any matter, whether specified in Second Schedule or the third Schedule

(2) A Tribunal shall consist of one person only to be appointed by the appropriate Government.

(3) A person shall not be qualified for appointment as the presiding officer of a Tribunal unless—

(a) he is, or has been, a Judge of a High Court, or

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act 1950, or of any Tribunal, for a period of not less than two years

(4) The appropriate Government may if it so thinks fit, appoint two persons as assessors to advise the Tribunal in the proceeding before it

7 B National Tribunals—(1) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, constitute one or more National Industrial Tribunals for the adjudication of industrial disputes which, in the opinion of the Central Government, involve questions of national importance or are of such a nature that industrial establishments situated in more than one State are likely to be interested in, or affected by, such disputes

(2) A National Tribunal shall consist of one person only to be appointed by the Central Government

(3) A person shall not be qualified for appointment as the presiding officer of a National Tribunal unless—

(a) he is, or has been, a judge of a High Court or

(b) he has held the office of the Chairman or any other member of the Labour Appellate Tribunal constituted under the industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act, 1950, for a period of not less than two years

(4) The Central Government may, if it so thinks fit, appoint two persons as assessors to advise the National Tribunal in the proceeding before it

7 C Disqualification for the presiding officer of Labour Courts, Tribunals and National Tribunals—No person shall be appointed to or continue in the office of the presiding officer of a Labour Court, Tribunals or National Tribunal, if—

(a) he is not an independent person or

(b) he has attained the age of sixty five years

¹[8 Filling of vacancies—If, for any reason a vacancy (other than a temporary absence) occurs in the office of the presiding officer or a Labour Court, Tribunal or National Tribunal or in the office of the Chairman or any other member of a Board or Court, then, in the case of a National Tribunal, the Central Government and in any other case the appropriate Government, shall appoint another person in accordance with the provisions of this Act to fill

the vacancy, and the proceeding may be continued before the Labour Court Tribunal National Tribunal Board or Court as the case may be from the stage at which the vacancy is filled

9 Finality of orders constituting Boards, etc—(1) No order of the appropriate Government or of the Central Government appointing any person as the Chairman or any other member of a Board or Court or as the presiding officer of a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall be called in question in any manner and no act or proceeding before any Board or Court shall be called in question in any manner on the ground merely of the existence of a vacancy in or defect in the constitution of such Board or Court

(2) No settlement arrived at in the course of conciliation proceeding shall be invalid by reason only of the fact that such settlement was arrived at after the expiry of the period referred to in sub section (6) of section 12 or sub section (5) of section 13 as the case may be

(3) Where the report of any settlement arrived at in the course of conciliation proceeding before a Board is signed by the chairman and all the other members of the Board no such settlement shall be invalid by reason only of the casual or unforeseen absence of any the members (including the Chairman) of the Board during any stage of the proceeding]

CHAPTER II A NOTICE OF CHANGE

9 A Notice of change—No employer, who propose to effect any change in the condition of service applicable to any workman in respect of any matter specified in the Fourth Schedule shall effect such change—

(a) without giving to the workmen likely to be affected by such change a notice in the prescribed manner of the nature of the change proposed to be effected or

(b) within twenty one days of giving such notice

Provided that no notice shall be required for effecting any such change—

(a) where the change is effected in pursuance of any settlement, award or decision of the Appellate Tribunal constituted under the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Act 1950 or

(b) where the workmen likely to be affected by the change are persons to whom the Fundamental and Supplementary Rules, Civil Services (Classification Control and Appeal) Rules Civil Services (Temporary Service) Rules Revised Leave Rules Civil Service Regulations (Civilians in Defence Services (Classification Control and Appeal) Rules or the Indian Railway Establishment Code or any other rules or regulations that may be notified in this behalf by the appropriate Government in the Official Gazette apply,

9 B Power of Government to exempt—Where the appropriate Government is of opinion that the application of the provisions of section 9 A to any class of industrial establishments or to any class of workmen employed in any industrial establishment affect the employers in relation thereto so prejudicially that such application may cause serious repercussion on the industry concerned and that public interest so requires the appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, direct that the provisions of the said section shall not apply or shall apply, subject to such condition as may be specified in the notification, to that class of industrial establishments or to that class of workmen employed in any industrial establishment]

CHAPTER III

REFERENCE OF DISPUTES TO BOARDS, COURTS OF TRIBUNALS

10 Reference of disputes to Boards, Courts or Tribunals—(1)
* [Where the appropriate Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended it may at any time] by order in writing—

- (a) refer the dispute to a Board for promoting a settlement thereof, or
- (b) refer any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute to a Court for inquiry, or
- ¹(c) refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to the dispute, if it relates to any matter specified in the Second Schedule, to a Labour Court for adjudication, or
- (d) refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to, the dispute, whether it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule, to a Tribunal for adjudication.

Provided that where the dispute relates to any matter specified in the Third Schedule and is not likely to affect more than one hundred workmen the appropriate Government may, if it so thinks fit, make the reference to a Labour Court under clause (c)]

²[Provided further that] where the dispute relates to a public utility service and a notice under section 22 has been given the appropriate Government shall unless it consider that the notice has been frivolously or vexatiously given or that it would be inexpedient so to do make a reference under this sub section notwithstanding that any other proceedings under this Act in respect of the dispute may have commenced.

³[(1A) Where the Central Government is of opinion that any industrial dispute exists or is apprehended and the dispute involves any question of national importance or is of such a nature that industrial establishments situated in more than one State are likely to be interested in, or affected by, such dispute and that the dispute should be adjudicated by a National Tribunal then, the Central Government may, whether or not is the appropriate Government in relation to that dispute, at any time, by order in writing, refer the dispute or any matter appearing to be connected with or relevant to, the dispute, whether

* Subs. by Act 18 of 1952, s. 3

1 Clause (c) and (d) subs. for clause (c) by Act 36 of 1956 s 7 (a) (i)

2 Subs. by Act 36 of 1956, s 7 (a) (ii) for "Provided that"

3 Ins by Act 36 of 1956 s 7 (1)

it relates to any matter specified in the Second Schedule or the Third Schedule to a National Tribunal for adjudication]

(2) Where the parties to an industrial dispute apply in the prescribed manner, whether jointly or separately, for a reference of the dispute to a Board, Court ⁴[Labour Court Tribunal or National Tribunal] the appropriate Government, if satisfied that the persons applying represent the majority of each party, shall make the reference accordingly

(3) Where an industrial dispute has been referred to a Board ⁴[Labour Court, Tribunal or National Tribunal] under this section the appropriate Government may by order prohibit the continuance of any strike or lock out in connection with such dispute which may be in existence on the date of the reference

⁵[(4) Where in an order referring an industrial dispute to ⁶[a Labour Court Tribunal or National Tribunal] under this section or in a subsequent order, the appropriate Government has specified the points of dispute for adjudication ⁷[the Labour Court, or the Tribunal or the National Tribunal] as the case may be] shall confine its adjudication to those points and matters incidental thereto

(5) Where a dispute concerning any establishment or establishments has been or to be, referred to a ⁸[Labour Court Tribunal or National Tribunal] under this section and the appropriate Government is of opinion, whether on an application made to it in this behalf or otherwise, that the dispute is of such a nature that any other establishment group or class of establishments of a similar nature is likely to be interested in, or affected by, such dispute the appropriate Government may at the time of making the reference or at any time thereof or but before the submission of the award include in that reference such establishment group or class of establishments whether or not at the time of such inclusion any dispute exists or is apprehended in that establishment, group or class of establishments]

⁹[(6) Where any reference has been made under subsection (1 A) to a National Tribunal, then notwithstanding anything contained in this Act no Labour Court or Tribunal shall have jurisdiction to adjudicate upon any matter which is under adjudication before the National Tribunal, and accordingly —

- (a) if the matter under adjudication before the National Tribunal is pending in a proceeding before a Labour Court or Tribunal, the proceeding before the Labour Court or the Tribunal, as the case may be, in so far as it relates to such matter, shall be deemed to have been quashed on such reference to the National Tribunal, and
- (b) it shall not be lawful for the appropriate Government to refer the matter under adjudication before the National Tribunal to any Labour Court or Tribunal for adjudication during the pendency of the proceeding in relation to such matters before the National Tribunal

4 Subs *ibid* s 7 (c)

5 Subs by Act 36 of 1956, s 7 (d) (i)

6 Ins by Act 18 of 1951, s 3

7 Subs *ibid* s 7 (d) (ii)

8 Subs *ibid* s 7 (c)

9 Ins *ibid* s 7 (f).

Explanation In this Sub-Sec 'Labour Court' or 'Tribunal' includes any Court or Tribunal or other authority constituted under any law relating to investigation and settlement of industrial disputes in force in any State

(7) Where any industrial dispute in relation to which the Central Government is not the appropriate Government is referred to a National Tribunal then notwithstanding anything contained in this Act any reference in section 15 section 17 section 33A section 33¹ and section 36 (A) to the appropriate Government in relation to such dispute shall be construed as a reference to the Central Government but save as aforesaid and as otherwise expressly provided in this Act any reference in any other provision of this Act to the appropriate Government in relation to that dispute shall mean a reference to State Government]

NOTES

Sub sec (1) (c) -Prior refusal to make a reference no bar to make subsequent reference of same dispute — A prior order of the Government under s 12 (5) whereby the Government refused to refer for adjudication a given dispute cannot affect the jurisdiction of the Government to exercise the statutory power conferred upon it by s 10 (1) (c) of this Act on any subsequent occasion (1961 L L J 498)

Sub sec (1)—Proviso and 12 (5)—Power of Government to make reference not qualified or limited—when it is not bound to make reference —The discretion conferred upon Government in sub s (1) is in no way qualified or limited. The proviso to that sub section however qualifies that mandatory direction in case of a dispute relating to a public utility service by providing that a reference need not be made if the Government considers that the notice under s 22 has been frivolously or vexatiously given or that it would be inexpedient to make a reference. But the language of s 10 (1) and the proviso to it cannot be imported in the words of s 12 (5). Therefore when Government is acting under that section it cannot rely upon the ground of expediency (A I R 1960 Bom 73)

¹[**10 A Voluntary reference of disputes to arbitration** —(1) Where any industrial dispute exists or is apprehended and the employer and the workmen agree to refer the dispute to arbitration they may at any time before the dispute has been referred under section 10 to a Labour Court or Tribunal or National Tribunal by a written agreement, refer the dispute to arbitration and the reference shall be to such person or persons (including the presiding officer of a Labour Court or Tribunal or National Tribunal) as an arbitrator or arbitrators as may be specified in the arbitration agreement

(2) An arbitration agreement referred to in sub section (1) shall be in such form and shall be signed by the parties thereto in such manner as may be prescribed

(3) A copy of the arbitration agreement shall be forwarded to the appropriate Government and the conciliation officer and the appropriate Government shall within fourteen days from the date of the receipt of such copy publish the same in the Official Gazette

(4) The arbitrator or arbitrators shall investigate the dispute and submit to the appropriate Government the arbitration award signed by the arbitrator or all the arbitrators as the case may be

(5) Nothing in the Arbitration Act 1940 shall apply to arbitrations under this section]

Rajasthan Amendment 1958

CHAPTER-II-B

Registration of Unions

9-C—Maintenance of Register—It shall be the duty of the Registrar to maintain in such form as may be prescribed a register of Unions registered by him under the provisions of this Act.

9-D—Application for Registration—Any Union which has for the whole of the period of three months not preceding the date of its so applying under this section a membership of not less than 15 percent of the total number of workmen employed in unit of an industry may apply in the prescribed form to the Registrar for registration as a Representative Union

9-E—Registration of Union—On receipt of an application from a Union for registration under Sec 9-D and on payment of the prescribed fee the Registrar shall, if after holding such inquiry as he deems fit, he comes to the conclusion that the conditions requisite for registration specified in the said section are satisfied and that the Union is not otherwise disqualified for registration enter the name of the Union in the appropriate register maintained under Sec 9-C and issue a certificate of registration in such form as may be prescribed :

¹ Provided that

(1) Where two or more Unions fulfilling the conditions necessary for registration under this Act apply for registration in respect of the same unit of an industry the Union having the Largest membership of employees employed in the unit of the industry shall be registered, and

(2) the Registrar shall not register any Union if he is satisfied that the application for its registration is not made *bonafide* in the interest of the employers to the prejudice of the interest of the workmen.

9-F—Cancellation of registration—The Registrar shall cancel the registration of a Union(a) if, after holding such inquiry, if any, as he deems fit, he is satisfied—

(i) that it was registered under mistake, misrepresentation or fraud, or

(ii) that the membership of the Union has for a continuous period of three months fallen below the minimum required under Sec 9-D for its registration

Provided that where a strike or a closure not being an illegal strike or closer under this Act in a unit of the industry has extended to a period exceeding fourteen days in any calendar month, such month shall be excluded in computing the said period of three months

Provided further that the registration of a Union shall not be cancelled or closer under this Act in a under the provisions of this sub-clause unless its membership at the time of the cancellation is less than such minimum, or

(iii) that the registered Union is being conducted not *bonofide* in the interest of workman but in the interests of employers to the prejudice of the interests of workmen, or

(iv) that it has instigated, aided or assisted the commencement of or continuance of an illegal strike,

(b) if its registration under the Indian Trade Union Act 1926 (Central Act XVI of 1926) is cancelled

9—G—Registration of another Union in place of existing Union —(1) If at anytime any Union hereinafter in this section referred to as 'applicant union' makes an application to the Registrar for being registered in place of the Union (hereinafter in this section referred to as 'representative union' for a unit of an industry) on the ground that it has a larger membership of the industry, the Registrar shall call upon the representative Union by a notice in writing to show cause within one month of the receipt of such notice why the applicant Union should not be registered in its place. An application made under this sub Sec shall be accompanied by such fee as may be prescribed

(2) The Registrar shall forward to the Labour Commissioner of the State Government a copy of the said application and notice,

(3) If on the expiry of the period of notice under sub-Sec (1) and after holding such inquiry as he deems fit, the Registrar comes to the conclusion that the applicant Union complies with the conditions necessary for registration specified in sub-sec 9-D and that its membership was during the whole of the period of three months immediately preceding the date of the application under this section

larger than the membership of the representative Union, he shall subject to the provisions of Sec 9-D, register the applicant Union in place of the representative Union

(4) Every application made under this section shall be published in the prescribed manner not less than fourteen days before the expiry of the period of notice under sub sec (1)

9 H-Application for re-registration (1) Any Union the registration of which has been cancelled on the ground that it was registered under a mistake or on the ground specified in sub-clause (ii) of clause (a) of Sec 9-F may at any time after three months from the date of such cancellation and on payment of such fees as may be prescribed apply for re registration The provisions of Sec 9-D and 9-E shall apply in respect of such application

(2) A Union the registration of which has been cancelled on any other ground shall, not save with the permission of the State Government be entitled to apply for re registration

9 I-Appeal to Industrial Tribunal from order of Registrar

(1) Any party to a proceeding before the Registrar may, within thirty days from the date of an order passed by the Registrar under this Chapter, appeal against such order to the Industrial Tribunal,

Provided that the Industrial Tribunal may, for sufficient reasons any appeal made after the expiry of such period

(2) The Industrial Tribunal may admit an appeal under sub-sec (1) if on a perusal of the memorandum of appeal and the decision appealed against it finds that the decision is contrary to law or otherwise erroneous

(3) The Industrial Tribunal in appeal, may confirm, modify or rescind any order passed by the Registrar and may pass such consequential orders as it may deem fit A copy of the order passed by the Industrial Tribunal shall be sent to the Registrar

9-J-Publication of orders-Every order passed under Sec 9 E or Sec 9-F or Sec 9 G and every order passed in appeal under Sec 9-I shall be published in the prescribed manner



Rajasthan Amendment

CHAPTER-III-A

Arbitration

10-B-Submission—(1) Any employer and a Representative Union or in the absence of any registered Representative Union any other Union which is representative of employees may by a written agreement agree to submit any present or future industrial dispute or class of such disputes to the arbitration of any person whether such arbitrator is named in such agreement or not Such agreement shall be called a submission

(2) A copy of every such submission shall be sent to the Registrar who shall register it in the register to be maintained for the purpose and shall publish it in such manner as may be prescribed

10-C Submission when revocable—Every Submission shall in the absence of any provision to the contrary contained therein be irrevocable,

Provided that a submission to refer future dispute to arbitration may at any time be revoked by any of the parties to such submission by giving the party three month notice in writing

Provided further that before the expiry of the said period of three months the parties may agree to continue the submission for such further period as may be agreed upon between them

10 D-Proceeding in arbitration—The proceedings in arbitration under this Chapter shall be in accordance with the provision of the Arbitration Act 1940 (Central Act X of 1940) in so far as they are applicable and the powers which are exercisable by the Industrial Tribunal

10-E Special cases may be stated to Industrial Tribunal—The arbitrator may refer any question of law arising before him in any proceeding under this Act to the Industrial Tribunal for its decision Any award by the arbitrator shall be in accordance with such decision

10 F-Award by arbitrator—The arbitrator shall, after hearing the parties concerned, make an award which shall be signed by him

10-G-Dispute to be referred to Industrial Tribunal if no arbitrator appointed—Notwithstanding anything contained in this Chapter, if no provision has been made in any submission for the appointment of arbitrator or where by reason of any circumstances an arbitrator is appointed, such dispute may be referred, by the State Government for adjudication by the Industrial Tribunal.

10-H-State Government may refer industrial disputes to Industrial Tribunal for adjudication—Notwithstanding anything contained in this Chapter the State Government may, at any time, refer an industrial for adjudication by the Industrial Tribunal, if on a report made by Conciliation officer or otherwise it is satisfied that—

(A) by reason of the continuance of the dispute—

(a) a serious outbreak or disorder or a breach of the public peace is likely to occur; or

(b) serious or prolonged hardship to a large section of the community is likely to be caused; or

(c) the industry concerned is likely to be seriously affected or the prospects and scope for employment therein curtailed, or

(B) the dispute is not likely to be settled by other means, or

(C) it is necessary in the public interest to do so

(2) When the State Government makes a reference to the Industrial Tribunal for adjudication of any industrial dispute, any submission or any award of an arbitrator with regard to that industrial dispute shall stand as cancelled

10-I-Notice of award to parties—(1) The arbitrator or the Industrial Tribunal as an arbitrator, as the case may be, shall forward copies of the awarded made by him or it to the parties, the commissioner of Labour, the Registrar and the State Government

(2) On receipt of such award, the Registrar shall enter it in the Register kept for the purpose

10-J-Completion of proceedings—The arbitration proceeding shall be deemed to have completed when the award is published under Sec. 17.

CHAPTER IV

PROCEDURE, POWERS AND DUTIES OF AUTHORITIES

11 Procedure and powers of conciliation officers, Boards, Courts and Tribunals — ²[(1) Subject to any rules that may be made in this behalf an arbitrator, a Board Court Labour Court Tribunal or National Tribunal shall follow such procedure as the arbitrator or authority concerned may think fit]

(2) A conciliation officer or a member of a Board, ³[or Court or the presiding officer of a Labour Court, Tribunal or National Tribunal] may for the purpose of inquiry into any existing or apprehended industrial dispute after giving reasonable notice enter the premises occupied by any establishment to which the dispute relates

(3) Every Board, Court ⁴[Labour Court Tribunal and National Tribunal] shall have the same powers as are vested in a Civil Court under the Code of Civil Procedure 1908 (V of 1908) when trying a suit, in respect of the following matters namely—

- (a) enforcing the attendance of any person and examining him on oath ,
- (b) compelling the production and material objects ,
- (c) issuing commissions for the examination of witnesses ,
- (d) in respect of such other matters as may be prescribed and every inquiry or investigation by a Board Court ³[Labour Court, Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to be a judicial proceeding within the meaning of sections 193 and 228 of the Indian Penal Code (XLV of 1860)

(4) A conciliation officer may call for and inspect any document which he has ground for considering to be relevant to the industrial dispute

²[or to be necessary for the purpose of verifying the implementation of any award or carrying out any other duty imposed on him under this Act and for the aforesaid purposes the conciliation officer shall have the same powers as are vested in a civil court under the Code of Civil Procedure, 1908 in respect of compelling the production of documents] ,

²[(5) A Court, Labour Court, Tribunal or National Tribunal may, if it so thinks fit, appoint one or more persons having special knowledge of the matter under consideration as assessor or assessors to advise it in the proceeding before it.]

⁴[(6) All conciliation officers, members of a Board or Court and the presiding officers of a Labour Court, Tribunal or National Tribunal shall be deemed

² Subs by Act 36 of 1956, s 9.

³ Subs ibid

⁴ Subs ibid

¹ Subs by Act 36 of 1956 s 9

² Ibid

³ Ibid

⁴ Ibid

ed to be public servants within the meaning of section 21 of the Indian Penal Code (XLV of 1908)

(7) Subject to any rules made under this Act the costs of and incidenta to any proceeding before a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall be in the discretion of that Labour Court Tribunal or National Tribunal and the Labour Court Tribunal or National Tribunal as the case may be shall have full power to determine by and to whom and to what extent and subject to what conditions if any such costs are to be paid and to give all necessary directions for the purposes aforesaid and such costs may on application made to the appropriate Government by the person entitled be recovered by that Government in the same manner as an arrear of land revenue]

(8) Every ¹[Labour Court Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to be a civil court for the purposes of sections 480 and 482 of the Code of Criminal Procedure 1898 (Act V of 1898)

NOTES

Sub sec (3)—Power to set aside ex parte order—An Industrial Tribunal has no power to apply order IX of Civil Procedure Code and set aside ex parte order unless such power are vested in it by rules framed under s 11 (3) (d) (1956 I L L J 69)

12 Duties of conciliation officers—(1) Where an industrial dispute exists or is apprehended the conciliation officer may, or where the dispute relates to a public utility service and a notice under section 22 has been given shall hold conciliation proceedings in the prescribed manner

(2) The conciliation officer shall for the purpose of bringing about a settlement of the dispute without delay investigate the dispute and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as he thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute

(3) If a settlement of the dispute or of any of the matters in dispute is arrived at in the course of the conciliation proceedings the conciliation officer shall send a report thereof to the appropriate Government together with a memorandum of the settlement signed by the parties to the dispute

(4) If no such settlement is arrived at the conciliation officer shall as soon as practicable after the close of the investigation send to the appropriate Government a full report setting forth the steps taken by him for ascertaining the facts and circumstances relating to the dispute and for bringing about a settlement thereof together with a full statement of such facts and circumstances and the reasons on account of which in his opinion, a settlement could not be arrived at

(5) If on a consideration of the report referred to in sub-section (4) the appropriate Government is satisfied that there is a case for reference to a Board or ²[Labour Court Tribunal or National Tribunal] it may make such reference where the appropriate Government does not make such a reference it shall record and communicate to the parties concerned its reasons therefor

(6) A report under this section shall be submitted within fourteen days of the commencement of the conciliation proceedings or within such shorter period as may be fixed by the appropriate Government

1 Ibid

2 Subs by Act 36 of 1955 s 10

¹[Provided that the time for the submission of the report may be extended by such period as may be agreed upon in writing by all the parties to the dispute]

NOTES

Sub Sec 12 (1)—Duty of Government to make reference on perusal of report—If on a perusal of report Government is satisfied that there is a case for reference the duty imposed upon it clearly arises and the Government cannot refuse to discharge that duty. It is only when Government is not satisfied that there is a case for reference that the duty to refer does not arise but in that case Government must give reasons why it was not satisfied that there was a case for reference which must be germane to and connected with the industrial dispute. In case the Government is satisfied that there is case for reference but still refuses to make reference the High Court would compel the Government by a mandamus to discharge its statutory duty (A. R. 1956 Bom 273)

13 Duties of Boards—(1) Where a dispute has been referred to a board under this Act it shall be the duty of the Board to endeavour to bring about a settlement of the same and for this purpose the Board shall in such manner as it thinks fit and without delay, investigate the dispute and all matters affecting the merits and the right settlement thereof and may do all such things as it thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute.

(2) If a settlement of the dispute or of any matters in dispute is arrived in the courts of the conciliation proceedings the Board shall send a report thereof to the appropriate Government together with a memorandum of the settlement signed by the parties to the dispute.

(3) If no such settlement is arrived at the Board shall as soon as practicable after the close of the investigation send to the appropriate Government a full report setting forth the proceedings and steps taken by the Board for ascertaining the facts and circumstances relating to the dispute and for bringing about a settlement thereof together with a full statement of such facts and circumstances its findings thereon the reasons on account of which, in its opinion a settlement could not be arrived at and its recommendations for determination of the dispute.

(4) If on the receipt of a report under sub-section (3) in respect of a dispute relating to a public utility service the appropriate Government does not make a reference to a ²[Labour Court Tribunal or National Tribunal] under section 10 it shall record and communicate to the parties concerned its reason therefor.

(5) The board shall submit its report under this section within two months of the date on which the dispute was referred to it or within such shorter period as may be fixed by the appropriate Government.

Provided that the appropriate Government may from time to time extend the time for the submission of the report by such further periods not exceeding two months in the aggregate.

1 Ins ibid

2 Sub by Act 36 of 1956 s 11.

3 Subs by Act 40 of 1951 s 6.

Provided further that the time for the submission of the report may be extended by such period as may be agreed on in writing by all parties to the dispute

14 Duties of Courts — A Court shall inquire into the matters referred to it and report thereon to the appropriate Government ordinarily within a period of six months from the commencement of its inquiry

15 Duties of Labour Courts Tribunals and National Tribunals — Where an industrial disputes has been referred to a Labour Court Tribunal or National Tribunal for adjudication it shall hold its proceedings expeditiously and shall as soon as it is practicable on the conclusion thereof, submit its award to the appropriate Government

16 Form of report or award — (1) The report of a Board or Court shall be in writing and shall be signed by all the members of the Board or Court as the case may be

Provided that nothing in this section shall be deemed to prevent any member of the Board or Court from recording any minute of dissent from a report from any recommendation made therein.

(2) The award of a Labour Court or Tribunal or National Tribunal shall be in writing and shall be signed by its presiding officer

17 Publication of report and awards — (1) Every report of a Board or Court together with any minute of dissent recorded therewith every arbitration award and every award of a Labour Court Tribunal or National Tribunal shall within a period of thirty days from the date of its receipt by the appropriate Government, be published in such manner as the appropriate Government, thinks fit

(2) Subject to the provisions of Section 17 A the award published under sub-section (1) shall be final and shall not be called in question by any court in any manner whatsoever

17 A Commencement of the award — (1) An award (including an arbitration award) shall become enforceable on the expiry of thirty days from the date of its publication under section 17

Provided that—

- (a) if the appropriate Government is of opinion in any case where the award has been by a Labour Court or Tribunal in relation to an industrial dispute to which it is a party, or
- (b) if the Central Government is of opinion in any case where the award has been given by a National Tribunal,

that it will be in expedient on public grounds affecting national economy or social justice to give effect to the whole or any part of the award, the appropriate Government or as the case may be the Central Government may by notification in the Official Gazette, declare that the award shall not become enforceable on the expiry of the said thirty days.

(2) Where any declaration has been made in relation to an award under the proviso to sub-section (1) the appropriate Government or the Central Govern-

ment may, within ninety days from the date of publication of the award under section 17 make an order rejecting or modifying the award, and shall on the first available opportunity lay the award together with a copy of the order before the Legislature of the State, if the order has been made by a State Government, or before Parliament if the order has been made by the Central Government

(3) Where any award is rejected or modified by an order made under sub-section (2) is laid before the Legislature of a State or before Parliament, such award shall become enforceable on the expiry of fifteen days from the date on which it so laid and where no order under sub-section (2) is made in pursuance of a declaration under the proviso to sub-section (1), the award shall become enforceable on the expiry of the period of ninety days referred to in sub-section (2)

(4) Subject to the provisions of sub-section (1) and sub-section (3) regarding the enforceability of an award, the award shall come into operation with effect from such date as may be specified therein but where no date is so specified, it shall come into operation on the date when the award becomes enforceable under sub-section (1) or sub-section (3) as the case may be]

18 Persons on whom settlement and awards are binding - ¹(1) A settlement arrived at by agreement between the employer and workmen otherwise than in the course of conciliation proceedings shall be binding on the parties to the agreement

(2) An arbitration award which has become enforceable shall be binding on the parties to the agreement who referred the dispute to arbitration

(3) A settlement arrived at in course of conciliation proceedings under this Act or an award ²[of a Labour Court Tribunal or National Tribunal] which has become enforceable shall be binding on—

- (a) all parties to the industrial dispute ,
- (b) all other parties summoned to appear in the proceedings as parties to the dispute unless the Board ³[the Labour Court Tribunal or National Tribunal] as the case may be, records the opinion that they were so summoned without proper cause ,
- (c) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is an employer, his heirs successors or assigns in respect of the establishment to which the dispute relates ,
- (d) where a party referred to in clause (a) or clause (b) is composed of workmen all persons who were employed in the establishment or part of the establishment as the case may be, to which the dispute relates on the date of the dispute and all persons who subsequently become employed in that establishment or part

NOTES

Section does not entitle new entrants to same benefits under award — This section declares the extent and the persons on whom settlement and awards are binding It does not lay down that in spite of the fact that the particular number of the old workmen are to get a certain benefit, new

1 Inserted by Act 36 of 1956, s 13

2 Ibid

3 Ibid

entrants would be equally entitled to the same though they have been by necessary implication excluded from the operation of the award (1956—L. L. L. J 199)

19 Period of operation of settlements and awards—(1) A settlement¹ [* * *] shall come into operation on such date as is agreed upon by the parties to the dispute and if no date is agreed upon on the date on which the memorandum of the settlement is signed by the parties to the dispute

(2) Such settlement shall be binding for such person as is agreed upon by the parties and if no such period is agreed upon for a period of six months² [from the date on which the memorandum of settlement is signed by the parties to the dispute and shall continue to be binding on the parties after the expiry of the period aforesaid until the expiry of two months from the date on which a notice in writing of an intention to terminate the settlement is given by one of the parties to the other party or parties to the settlement

³[(3) An award shall, subject to the provisions of this section remain in operation for a period of one year⁴ [from the date on which the award becomes enforceable under section 17 A]

Provided that the appropriate Government may reduce the said period and fix such period as it thinks fit

Provided further that the appropriate Government may before the expiry of the said period, extend the period of operation by any period not exceeding one year at a time as it thinks fit so, however that the total period of operation of any award does not exceed three years from the date on which it came into operation

(4) Where the appropriate Government, whether of its own motion or on the application of any party bound by the award, considers that since the award was made there has been a material change in the circumstances on which it was based the appropriate Government may refer the award or a part of it⁵ [to a Labour Court, if the award was that of a Labour Court or to a Tribunal if the award was that of a Tribunal or of a National Tribunal] for decision whether the period of operation should not, by reason of such change be shortened and the decision of⁶ [Labour Court or the Tribunal, as the case may be.] in such reference shall⁷ [* * *] be final

(5) Nothing contained in sub-section (3) shall apply to any award which by its nature, terms or other circumstances does not impose, after it has been given effect to, any continuing obligation on the parties bound by the award

(6) Notwithstanding the expiry of the period of operation under sub-section (3), the award shall continue to be binding on the parties until a period of two months has elapsed from the date on which notice is given by

-
- 1 The words 'arrived at in the course of a conciliation proceeding under this Act' omitted by Act 36 of 1956, s 4 (a)
 - 2 Ins *ibid* s 14 (b)
 - 3 Subs by Act 48 of 1950, s 34 and Sch
 - 4 Ins by Act 36 of 1956 s 14 (c)
 - 5 Subs *ibid*, s 14 (d) (i) for "to a tribunal"
 - 6 Subs by Act 36 of 1955, s 14 (d) (ii) for "the tribunal"
 - 7 The words 'subject to the provision for appeal' omitted *ibid* 14 (d) (iii)

any party bound by the award to the other party or parties intimating its intention to terminate the award

¹[(7) No notice given under sub-sec (2) or sub-sec (6) shall have effect, unless it is given by a party representing the majority of persons bound by the settlement or award, as the case may be]

20 Commencement and conclusion of proceedings—(1) A conciliation proceeding shall be deemed to have commenced on the date on which a notice of strike or lock-out under section 22 is received by the conciliation officer or on the date of the order referring the dispute to a Board as the case may be

(2) A conciliation proceeding shall be deemed to have concluded—

- (a) where a settlement is arrived at, when a memorandum of the settlement is signed by the parties to the dispute,
- (b) where no settlement is arrived at when the report of the conciliation officer is received by the appropriate Government or when the report of the Board is published under section 17, as the case may be, or
- (c) when a reference is made to a Court ²[Labour Court Tribunal or National Tribunal] under section 10 during the pendency of conciliation proceedings

(3) Proceedings ³[before an arbitrator under section 10 A or before a Labour Court, Tribunal or National Tribunal] shall be deemed to have commenced on the date of the ⁴[reference of the dispute for arbitration or adjudication, as the case may be] and such proceedings shall be deemed to have concluded ⁵[on the date on which the award becomes enforceable under section 17 A,]

21 Certain matters to be kept confidential—There shall not be included in any report or award under this Act any information obtained by a conciliation officer, Board, Court, ⁶[Labour Court, Tribunal National Tribunal or an arbitrator] in the course of any investigation or inquiry as to a trade union or to any individual business (whether carried on by a person, firm or company) which is not available otherwise than through the evidence given before such officer, Board, Court, ⁷[Labour Court Tribunal National Tribunal or arbitrator], if the trade union, person firm or company in question has made a request in writing to the conciliation officer, Board, Court, ⁸[Labour Court, Tribunal, National Tribunal or arbitrator] as the case may be, that such information shall be treated as confidential nor shall such conciliation officer or any individual member of the Board, ⁹[or Court or the presiding officer of the Labour Court, Tribunal or National Tribunal or the arbitrator] or any person present it or concerned in the proceeding disclose any such information without the consent in writing of the secretary of the trade union or the person, firm or company in question, as the case may be .

1 Sub-sec (7) inserted by sec 18 Act 35 of 1964

2. Subs by Act. 36 of 1-56 s. 15 (a) for "or Tribunal".

3 Subs ibid s 15 (b) (i) for "before a Tribunal".

4 Subs ibid, s 15 (b) (ii) for "reference of dispute"

5 Subs. by Act 18 of 1952, s 4

6 Subs by Act 36 of 1956, s 16 (a) for "or Tribunal".

7. Subs ivid, s 16 (b) for "or Tribunal".

8 Subs ivid, s. 16 (c) for "Court or Tribunal".

Provided that nothing contained in this section shall apply to a disclosure of any such information for the purposes of a prosecution under section 193 of the Indian Penal Code (XLV of 1860)

CHAPTER V STRIKES AND LOCK-OUTS

22 Prohibition of strikes and lock outs —(1) No person employed in a public utility service shall go on strike in breach of contract—

- (a) without giving to the employer notice of strike as hereinafter provided within six weeks before striking or
- (b) within fourteen days of giving such notice or
- (c) before the expiry of the date of strike specified in any such notice as aforesaid or
- (d) during the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer and seven days after the conclusion of such proceedings

(2) No employer carrying on any public utility service shall lock-out any of his workmen —

- (a) without giving them notice of lock out as hereinafter provided, within six weeks before locking out or
- (b) within fourteen days of giving such notice

* (bb) During the pendency of arbitration proceeding before an arbitrator and two months after the conclusion of such proceedings where a notification has been issued under sub sec (3 A) of Sec 10 A or

- (c) before the expiry of the date of lock out specified in any such a notice as aforesaid or
- (d) during the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer and seven days after the conclusion of such proceedings

(3) The notice of lock out of strike under this section shall not be necessary where there is already in existence a strike or, as the case may be lock out in the public utility service but the employer shall send intimation of such lock-out or strike on the day on which it is declared to such authority may be specified by the appropriate Government either generally or for a particular class of public utility services

(4) The notice of strike referred to in sub-section (1) shall be given by such number of persons to such persons and in such manner as may be prescribed

(5) The notice of lock out referred to in sub section (2) shall be given in such manner as may be prescribed

(6) If on any day an employer receives from any persons employed by him any such notices as are referred to in sub-section (1) or gives to any persons employed by him any such notices as are referred to in sub-section (2) he shall within

* Inserted by Sec 11 of Act No 36 of 1964

five days thereof report to the appropriate Government or to such authority as that Government may prescribe the number of such notices received or given on that day

23 General prohibition of strikes and lock outs—No workman who is employed in industrial establishment shall go on strike in breach of contract and no employer of any such workman shall declare a lock out—

- (a) during the pendency of conciliation proceedings before a Board and seven days after the conclusion of such proceedings ;
- (b) during the pendency of proceedings before [a labour Court, Tribunal or National Tribunal] and two months after the conclusion of such proceeding, or
- (c) during any period in which a settlement or award is in operation in respect of any of the matters covered by the settlement or award

24 Illegal strikes and lock-outs—(1) A strike or a lock-out shall be illegal if—

- (i) it is commenced or declared in contravention of section 22 or section 23, or
- (ii) it is continued in contravention of an order made under sub-section (3) of section 10.

(2) Where a strike or lock-out in pursuance of an industrial dispute has already commenced and is in existence at the time of the reference of the dispute to a Board ²[Labour Court, Tribunal or National Tribunal], the continuance of such strike or lock out shall not be deemed to be illegal, provided that such strike or lock-out was not at its commencement in contravention of the provisions of this Act or the continuance thereof was not prohibited under sub-section (3) of section 10

(3) A lock-out declared in consequence of an illegal strike or a strike declared in consequence of an illegal lock out shall not be deemed to be illegal

25 Prohibition of financial aid to illegal strikes and lock-outs—No person shall knowingly expend or apply any money in direct furtherance or support of any illegal strike or lock out.

[CHAPTER VA

25A Application of section 23C to 25E—(1) Sections 25C to 25E inclusive shall not apply—

- (a) to industrial establishment in which less than fifty workmen on an average per working day have been employed in the preceding calendar month ; or
- (b) to industrial establishments which are of a seasonal character or in which work is performed only intermittently.

1 Subs by Act 36 of 1955, s 17 for ' a Tribunal '.

2 Subs ibid, s 18 for " or Tribunal ".

3. Ins. by Act 43 of 1953, s. 3

(2) If a question arises whether an industrial establishment is of a seasonal character or whether work is performed therein only intermittently, the decision of the appropriate Government thereon shall be final

[Explanation — In this section and in section 25C, 25D, and 25E, 'industrial establishment' mean (i) factory as defined in clause (m) of section 2 of the Factories Act 1948 (LXIII of 1948), or ¹(ii) a mine as defined in clause (j) of section 2 of the Mines Act, 1952 of 1952, (XXXV) or (iii) a plantation as defined in clause (f) of section 2 of the Plantation Labour Act 1951 (LXIX of 1951)]

²[25.B Definition of Continuous service—For the purpose of this Chapter—

- (1) A workman shall be said to be in continuous service for a period if he is for that period in uninterrupted service, including service which may be interrupted on account of sickness or a strike which is not illegal or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the workman
- (2) Where a workman is not in continuous service within the meaning of cl (1) for a period of one year or six months, he shall be deemed to be in continuous service under an employer—
 - (a) for a period of one year, if a workman, during the period of 12 calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made has actually worked under the employer for not less than—
 - (i) 190 days in the case of a workman employed below ground in a mine, and
 - (ii) 240 days in any other case
 - (b) for a period of six months, if the workman, during a period of six calendar months preceding the date with reference to which calculation is to be made, has actually worked under the employer, for not less than—
 - (i) 95 days, in case of a workman employed below ground in a mine and
 - (ii) one hundred and twenty days, in any other case.

Explanation For the purpose of cl (2) the number of days on which a workman has actually worked under an employer shall include the days on which—

- (i) he has been laid-off under an agreement or as permitted by standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act 1946 (XX of 1946) or under this Act or under any other law applicable to the industrial establishment,
- (ii) he has been on leave with full wages, earned in the previous years,
- (iii) he has been absent due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment, and

¹ Subs by Act 48 of 1954

² Subs by sec 12 of Act No 36 of 1964

- (iv) in the case of a female, she has been on maternity leave, so however that the total period of such maternity leave shall not exceed twelve weeks]

NOTES

Year of continuous service—In order to qualify for one year's continuous service, the actual work aggregating or atleast 240 days should be done within a span of twelve calendar months (1956—1 L L J 634)

25 C Right of workmen laid-off for compensation—Whenever a workman (other than a badli workman or a casual workman) whose name is borne on the muster rolls of an industrial establishment and who has completed not less than one year of continuous service under an employer is laid-off, he shall be paid by the employer for all days during which he is so laid-off, except for such weekly holidays as may intervene, compensation which shall be equal to fifty per cent of the total of the basic wages and dearness allowance that would have been payable to him had he not been so laid-off

Provided that if during any period of twelve months, a workman is so laid off for more than 45 days, no such compensation shall be payable in respect of any period of lay off after expiry of the first 45 days if there is an agreement to that effect between the workman and the employer

Provided further that it shall be lawful for the employer in any case falling within the foregoing proviso to retrench the workman in accordance with the provisions contained in section 25F, at any time after the expiry of the first 45 days of the lay off and where he does so, any compensation paid to the workman for having been laid-off during the preceding twelve months being set off against the compensation payable for retrenchment

Explanation—'Badli workman' means a workman who is employed in an industrial establishment in the place of another workman whose name is borne on the muster rolls of the establishment, but shall cease to be regarded as such for the purpose of this section, if he has completed one year of continuous service in the establishment

NOTES

Continuous lay off for periods varying 57 to 121 days under single notice—compensation payable—covered by proviso (a) and not proviso (b)—Where the workmen had been laid for a continuous period varying from 57 to 121 days under a single notice the compensation payable to them must be held to be covered by proviso (a) and not by proviso (b) Proviso (b) would apply only if the workman had been paid compensation for 45 days and were again laid for further periods of more than one week at a time (1956—1 L L J 749)

Lay off compensation paid to employee is not wages so as make employer liable to pay special contribution—The lay-off compensation paid to an employee under this section is not wages as defined in the Employees State Insurance Act and hence no question of employer's paying special contribution on such compensation can arise under the provisions of s 73A (3) of the said Act (A I R 1956 Bom 336)

25 D Duty of employer to maintain muster rolls of workmen—Notwithstanding that workmen in any industrial establishment have been laid-off it shall be the duty of every employer to maintain for the purposes of this Chapter a muster roll, and to provide for the making of entries therein

by workmen who may present themselves for work at the establishment at the appointed time during normal working hours

25E Workmen not entitled to compensation in certain cases—No compensation shall be paid to a workman who has been laid-off—

- (i) if he refuses to accept any alternative employment in the same establishment from which he has been laid-off, or in any other establishment belonging to the same employer situated in the same town or village or situated within a radius of five miles from the establishment to which he belongs, if in the opinion of the employer, such alternative employment does not call for any special skill or previous experience and can be done by the workman provided that the wages which would normally have been paid to the workman are offered for the alternative employment also,
- (ii) if he does not present himself for work at the establishment at the appointed time during normal working hours at least once a day,
- (iii) if such laying-off is due to a strike or slowing-down of production on the part of workmen in another part of the establishment

25F. Conditions precedent to retrenchment of workmen—No workman employed in any industry who has been in continuous service for not less than one year under an employer shall be retrenched by that employer until—

- (a) the workman has been given one month's notice in writing indicating the reasons for retrenchment and the period of notice has expired, or the workman has been paid in lieu of such notice, wages for the period of the notice.
 Provided that no such notice shall be necessary if the retrenchment is under an agreement which specifies a date for the termination of service
- (b) the workman has been paid, at the time of retrenchment, compensation which shall be equivalent to fifteen days average pay for every completed year of service or any part thereof in excess of six months, and
- (c) notice in the prescribed manner is served on the appropriate Government. ¹[or such authority as may be specified.

25 FF Compensation to workmen in cases of transfer of undertaking—Where the ownership or management of an undertaking is transferred, whether by agreement or by operation of law, from the employer in relation to that undertaking to a new employer, every workman who has been in continuous service for not less than one year in that undertaking immediately before such transfer shall be entitled to notice and compensation in accordance with the provisions of sec 25-F, as the workman has been retrenched

Provided that nothing in this section shall apply to a workman in any case where there has been a change of employers by a reason of the transfer; if—

- (a) the service of the workman has not been interrupted by such transfer,

- (b) the terms & conditions of service applicable to the workman after transfer are not in any way favourable to the workman than those applicable to him immediately before the transfer and
- (c) the new employer is under the terms of such transfer or otherwise legally liable to pay to the workman in the event of his retrenchment compensation on the basis that his service has been continuous and has not been interrupted by the transfer

25-FFF-Compensation of workmen in case of closing down of undertaking

(1) Where an undertaking is closed down for any reason whatsoever every workman who has been in continuous service for not less than one year in that undertaking immediately before such closure shall, subject to the provisions of sub-section (2), be entitled to notice and compensation in accordance with the provisions of section 25-F as if the workman has been retrenched

Provided that where the undertaking is closed down on account of unavoidable circumstances beyond the control of the employer, the compensation to be paid to the workman under clause (b) of sub-section 25-F and shall not exceed his average pay for three months

Explanation—An undertaking which is closed down by reason merely of financial difficulties (including financial losses) or accumulation of undischarged stocks* (or the expiry of the period of the lease or the licence granted to it where the period of the lease or the licence expires on or after the first day of April 1967) shall not be deemed to have been closed down on account of unavoidable circumstances beyond control of the employer within the meaning of the proviso to this section

(2) Where any undertaking set up for the construction of buildings, bridges, canals, dams or other construction work is closed down on account of the completion of work within two years from the date on which the undertaking had been set up, no workman employed there in shall be entitled to any compensation under clause (b) of section 25-F, but if the construction work is not so completed within two years, he shall be entitled to notice and compensation under that section for every completed year of continuous service or any part in excess of six months

25 G Procedure for retrenchment—Where any workman in an industrial establishment, who is a citizen of India, is to be retrenched and he belongs to a particular category of workmen in that establishment in the absence of any agreement between the employer and the workman in this behalf, the employer shall ordinarily retrench the workman who was the last person to be employed in that category, unless for reasons to be recorded, the employer retrenches any other workman

25 H Re-employment of retrenched workmen—When any workman is retrenched and the employer purposes to take into his employ any persons, he shall in such manner as may be prescribed give an opportunity to the retrenched workman who offers himself for re-employment shall have preference over other persons

25 I { } { } { } { }

25 J Effect of laws inconsistent with this Charter—(1) The provisions

* Inserted by S 15 of Act No 36 of 1964

† Subs. by sec. 15 & 16 of Act No 36 of 1964

1. Inserted by s 14 of Act No 35 of 1964

2. Omit by Act 36 of 1964 s 19

of this Chapter shall have effect notwithstanding anything inconsistent there with contained in any other law ³[including standing orders made under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (XX of 1946)]

4[Provided that where under the provisions of any other Act or rules, orders or notifications issued there under or under any standing orders or under any award, contract of service or otherwise, a workman is entitled to benefit, in respect of any matter which are more favourable to him than those to which he would be entitled under this Act, the workman shall continue to be entitled to the more favourable benefits in respect of the matters, notwithstanding that he receives benefits in respect of other matters under this Act]

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that nothing contained in the Chapter shall be deemed to affect the provisions of any other law for the time being in force in any State in so far as that law provides for the settlement of industrial disputes, but the rights and liabilities of employers and workmen in so far as they relate to lay-off and retrenchment shall be determined in accordance with the provisions of this Chapter

NOTES

Proviso—Right under Contract cannot be derogated—The proviso to this section makes it clear that if employee has any rights under the contract those right cannot be derogated by reason of any provision in the Act. Therefore, although the rights of the employer may be cut down or fresh obligations may be imposed upon employer, as far as the employee is concerned no provision of the Act can be relied upon in order to limit or abridge his rights (A I R 1956 Bom 336)

CHAPTER VI

PENALTIES

26 Penalty for illegal strikes and lock-outs—(1) Any workman who commences, continues or otherwise acts in furtherance of, a strike which is illegal under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to one month, or with fine which may extend to fifty rupees, or with both

(2) Any employer who commence, continues, or otherwise acts in furtherance of a lock-out which is illegal under this Act shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to one month, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

27 Penalty for instigation, ect—Any person who instigates or incites others to take part in, or otherwise acts in furtherance of, a strike or lock out which is illegal under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which any extend to six months, or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

28 Penalty for giving financial aid to illegal strikes and lock-outs.—Any person who knowingly expends or applies any money in direct furtherance or support of any illegal strike or lock-out shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months or with fine which may extend to one thousand rupees, or with both

3 Ins by Act 48 of 1954

4 Subs. by Act No 36 of 1964, sec 16.

29 Penalty for breach of settlement or award—Any person who commits a breach of any term of any settlement or award, which is binding on him under this Act, shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine, or with both, ²[and where the breach is a continuing one, with a further fine which may extend two hundred rupees for every conviction for the first] and the Court trying the offence, if it fines the offender, may direct that the whole or any part of the fine realised from him shall be paid, by way of compensation, to any person who, in its opinion, has been injured by such breach.]

30 Penalty for disclosing confidential information—Any person who wilfully discloses any such information as is referred to in section 21 in contravention of the provision of that section shall on complaint made by or on behalf of the trade union or individual business affected, be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with fine which may extend to one thousand rupees or with both.

31 Penalty for other offences—(1) Any employer who contravenes provisions of section 33 shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to six months, or with may extend to one thousand rupees, or with both.

(2) Whoever contravenes any of the provisions of this Act or any rule made thereunder shall, if no other penalty is elsewhere provided by or under this Act for such contravention, be punishable with fine which may extend to one hundred rupees.

CHAPTER VII MISCELLANEOUS

32 Offences by companies, etc—Where a person committing an offence under this Act is a company, or other body corporate, or an association of person (whether incorporated or not) every director, manager, secretary, agent or other officer or person concerned with the management thereof shall, unless he proves that the offence was committed without his knowledge or consent, be deemed to be guilty of such offence.

33 Conditions of service, etc, to remain unchanged under certain circumstance during pendency of proceedings—(1) During the pendency of any conciliation proceeding before a conciliation officer or a Board or of any proceeding before a Labour Court or Tribunal or National Tribunal in respect of an industrial dispute, no employer shall—

- (a) in regard to any matter concerned in such dispute, alter, to the prejudice of the workmen concerned in such dispute, the conditions of service applicable to them immediately before the commencement of such proceeding, or
- (b) for any misconduct connected with the dispute, discharge or punish, whether by dismissal or otherwise, any workmen concerned in such dispute.

save with the express permission in writing of the authority before which the proceeding is pending

1. Subs. by Act 36 of 1956, s. 20.

2. Inserted by Act No. 36 of 1965, s. 29

1 Subs by Act 36 of 1955, s. 21.

(2) During the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute the employer may, in accordance with the standing orders applicable to a workman concerned in such dispute,—

- (a) alter, in regard to any matter not connected with the dispute the conditions of service applicable to that workman immediately before the commencement of such proceeding or
- (b) for any misconduct not connected with the dispute discharge or punish whether by dismissal or otherwise that workman

Provided that no such workman shall be discharged or dismissed unless he has been paid wages for one month and an application has been made by the employer to the authority before which the proceeding is pending for approval of the action taken by the employer

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2) no employer shall during the pendency of any such proceeding in respect of an industrial dispute take any action against any protected workman concerned in such dispute—

- (a) by altering to the prejudice of such protected workman the conditions of service applicable to him immediately before the commencement of such proceedings or
- (b) by discharging or punishing whether by dismissal or otherwise such protected workman

save with the express permission in writing of the authority before which the proceeding is pending

Explanation—For the purpose of this sub-section, a protected workman, in relation to an establishment means a workman who, being an officer of a registered trade union connected with the establishment,¹ is recognised as such in accordance with rules made in this behalf

(4) In every establishment, the number of workmen to be recognised as protected workmen for the purpose of sub-section (3) shall be one percent of the total number of workmen employed therein subject to a minimum number of five protected workmen and a maximum number of one hundred protected workmen and for the aforesaid purpose, the appropriate Government may make rules providing for the distribution of such protected workmen among various trade unions if any connected with the establishment and the manner in which the workmen may be chosen and recognised as protected workmen

(5) Where an employer makes an application to a conciliation officer Board² [an arbitrator] Labour Court Tribunal or National Tribunal under the proviso to sub-section (2) for approval of the action taken by him the authority concerned shall without delay hear such application and pass, as expeditiously as possible such order in relation thereto as it deems fit³

¹[33A Special provision for adjudication as to whether conditions of service, etc. changed during pendency of proceedings.—Where an employer contravenes the provisions of section 33 during the pendency of proceeding before a² [Labour Court Tribunal] any employee aggrieved by such contravention, may make a complaint in writing in the prescribed manner to such² [Labour Court Tribunal or National Tribunal] and on receipt of such complaint that³ [Labour Court,

¹ Inserted by Act No 36 of 1964, S 18

² Ins by Act 48 of 1950 s 34 and Sch

³ Subs. by Act 36 of 1955 s 21

Tribunal or National Tribunal] shall adjudicate upon the complaint as if it were a dispute referred to or pending before it, in accordance with the provisions of this Act, and shall submit its award to the appropriate Government and the provisions of this Act shall apply accordingly]

33B Power to transfer certain proceeding—(1) The appropriate Government may, by order in writing and for reasons to be stated therein withdraw any proceeding under this Act pending before a Labour Court Tribunal or National Tribunal, and transfer the same to another Labour Court Tribunal or National Tribunal, as the case may be, for the disposal of the proceeding and the Labour Court, Tribunal or National Tribunal to which the proceeding is so transferred may, subject to special directions in the order of transfer, proceed either *de novo* or from the stage at which it was so transferred

Provided that where a proceeding under section 33 or section 33 A is pending before a Tribunal or National Tribunal, the proceeding may also be transferred to a Labour Court.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-section (1) any Tribunal or National Tribunal, if so authorised by the appropriate Government, may transfer any proceeding under section 33 or section 33A pending before it to any one of the Labour Courts specified for the disposal of such proceedings by the appropriate Government by notification in the Official Gazette and the Labour Court to which the proceeding is so transferred shall dispose of the same

33 C Recovery of money due from an employer—(1) Where any money is due to a workman from an employer under a settlement or an award or under the provisions of Chapter VA, the workman may, without prejudice to any other mode of recovery, make an application to the appropriate Government for the recovery of the money due to him and if the appropriate Government is satisfied that any money is so due, it shall issue a certificate for that amount to the Collector who shall proceed to recover the same in the same manner as an arrear of land revenue

Provided that every such application shall be made within one year from the date on which the money become due to the workman from the employer :

Provided further that any such application may be entertained after the expiry of the said period of one year if the appropriate Government is satisfied that the application has sufficient cause for not making the application within the said period

(2) Where any workman is entitled to receive from the employer any money or any benefit which is capable of being computed in terms of money and if any question arises as to the amount of money due or as to the amount at which such benefit should be computed, then the question may, subject to any rules that may be made under this Act, be decided by such Labour Court as may be specified in this behalf by the appropriate Government

(3) For the purposes of computing the money value of a benefit, the Labour Court may, if it so thinks fit, appoint a commissioner who shall after taking such evidence as may be necessary, submit a report to the Labour Court and the Labour Court shall determine the amount after considering the report of the commissioner and other circumstances of the case]

(4) The decision of the Labour Court shall be forwarded by it to the appropriate Government and any amount found due by the Labour Court may be recovered in the manner provided for it in sub sec (1)

(5) Where workmen employed under the same employer are entitled to receive from him any money or any benefit capable of being computed in terms of money then subject to such rules as may be made in this behalf a single application for recovery of the amount due may be made on behalf of or in respect of any number of such workmen

Explanation—In this section 'Labour Court' includes any Court constituted under any law relating to investigation and settlement of industrial disputes in force in any State

34 Cognizance of offences—(1) No Court shall take cognizance of any offence punishable under this Act or of the abetment of any such offence, save on complaint made by or under the authority of the appropriate Government

(2) No court inferior to that of a Presidency Magistrate or a Magistrate of the first class shall try any offence punishable under this Act

NOTES

Authority must refer to particular offence—The authority that may be given under this section must refer to the particular offence. To speak of an authority given in general terms without any reference to any particular offence is to ignore the whole intention of the Legislature in this matter. An authority in which there is no indication whether one or more offences have been committed where the offence was committed and when it is said to have been committed, cannot be said to be an authority to make the complaint (A I R 1956 Cal 64)

35 Protection of Persons—(1) No person refusing to take part or to continue to take part in any strike or lock-out which is illegal under this Act shall by reason of such refusal or by reason of any action taken by him under this section be subject to expulsion from any trade union or society or to any fine or penalty or to deprivation of any right or benefit to which he or his legal representatives would otherwise be entitled or be liable to be placed in any respect, either directly or indirectly under any disability or at any disadvantage as compared with other members of the union or society anything to the contrary in the rules of a trade union or society notwithstanding

(2) Nothing in the rules of a trade union or society requiring the settlement of disputes in any manner shall apply to any proceeding for enforcing any right or exemption secured by this section and in any such proceeding the Civil Court may in lieu of ordering a person who has been expelled from membership of a trade union or society to be restored to membership order that he be paid out of the funds of the trade union or society such sum by way of compensation or damages as that Court thinks just

1 [36 Representation of Parties—(1) A workman who is a party to a dispute shall be entitled to be represented in any proceeding under this Act by—

- (a) an officer of registered trade union of which he is a member
- (b) an officer of a federation of trade unions to which the trade union referred to in clause (a) is affiliated
- (c) where the worker is not a member of any trade union by an officer of any

trade union connected with or by any other workman employed in the industry in which the worker is employed and authorised in such manner as may be prescribed

- (2) An employer who is a party to a dispute shall be entitled to be represented in any proceeding under this Act by—
- an officer of an association of employers of which he is a member¹
 - an officer of a federation of associations of employers to which the association referred to in clause (a) is affiliated
 - where the employer is not a member of any association of employers by an officer of any association of employers connected with or by any other employer engaged in the industry in which the employer is engaged and authorised in such manner as may be prescribed

(3) No party to a dispute shall be entitled to be represented by a legal practitioner in any conciliation proceedings under this Act or in any proceedings before a Court

(4) In any proceeding² [before a Labour Court Tribunal or National Tribunal] a party to a dispute may be represented by a legal practitioner with the consent of other parties to the proceeding and³ [with the leave of the Labour Court Tribunal or National Tribunal as the case may be]

4[36 A Power to remove difficulties —(1) If in the opinion of the appropriate Government any difficulty or doubt arises as to the interpretation of any provision of an award or settlement it may refer the question to such Labour Court Tribunal or National Tribunal as it may think fit

(2) The Labour Court Tribunal or National Tribunal to which such question is referred shall after giving the parties an opportunity of being heard decide such question and its decision shall be final and binding on all such parties]

37 Protection of action taken under the Act —No suit prosecution or other legal proceeding shall lie against any person for anything which is in good faith done or intended to be done in pursuance of this Act or any rules made thereunder

38 Power to make rules (1) The appropriate Government may subject to the condition of previous publication make rules for the purpose of giving effect to the provisions of this Act

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power such rules may provide for all or any of the following matters namely —

- the powers and procedure of conciliation officers Boards Courts¹ [Labour Courts Tribunals and National Tribunals] including rules as to the summoning of witness the production of documents relevant to the subject matter of an inquiry or investigation the number of members necessary to form a quorum and the manner of submission of reports and awards

² Subs by Act 36 of 1956 s. 24 for before a tribunal

³ Subs *ibid* for with the Leave of the Tribunal

⁴ Ins *ibid* s. 25

¹ Subs by Act 36 of 1956 s. 26(a) (i) for and Tribunals¹

- ¹(aa) the form of arbitration agreement, the manner in which it may be signed by the parties the power of the arbitrator named in the arbitration agreement and the procedure to be followed by him.
- (aaa) the appointment of assessors in proceedings under this Act.
- (b) the constitution and functions of and the filling of vacancies in Works Committees and the procedure to be followed by such Committees in the discharge of their duties
- (c) the allowance admissible to members of Courts, ²[and Boards and presiding officers of Labour Courts, Tribunals and National Tribunals] and to assessors and witnesses.
- (d) the ministerial establishment which may be allotted to a Court Board or ⁴[Labour Courts, Tribunal or National Tribunal] and the salaries and allowances payable to members of such establishments
- (e) the manner in which and the persons by and to whom notice of strike or lock-out may be given and the manner in which such notices shall be communicated
- (f) the conditions subject to which parties may be represented by legal practitioners in proceedings under this Act before a Court ⁵[Labour Court, Tribunal or National Tribunal]
- (g) any other matter which is to be or may be prescribed.

(3) Rules made under this section may provide that a contravention thereof shall be punishable with fine not exceeding fifty rupees.

⁶[(4) All rules made under this section shall as soon possible after they are made, be laid before the State Legislature or where the appropriate Government is the Central Government before both Houses of Parliament]

⁷[(5) Every rule made by the Central Government under this section shall be laid as soon as may be after it is made before each House of Parliament while it is in session for a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two successive sessions, and if before the expiry of the session in which it is so laid or session immediately following both the Houses agree in making any modification in the rule, or both Houses agree that the rule should not be made the rule shall thereafter have effect only in such modified form or to be of no effect, as the case may be, so however any such modification or annulment shall without prejudice to the validity of anything previously done under that rule]

⁸[39 Delegation of powers—The appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act or rules made thereunder shall, in relation to such matters and subject to such conditions, if any as may be specified in the direction be exercisable also—

(a) where the appropriate Government is the Central Government

2. Ins. *ibid* s. 20 (a) (ii)

3. Subs. *ibid* s. 26 (a) (iii) for 'Boards and Tribunal'

4. Subs. *ibid* s. 20 (a) (iv) for 'or Tribunal'

5. Ins. *ibid* s. 26 (b)

⁶ Inserted by Act No. 30 of 1964 Sec 20

1. Ins. *ibid* s. 27

by such officer or authority subordinate to the Central Government, or by the State Government or by such officer or authority subordinate to the State Government, as may be specified in the notification, and

- (b) where the appropriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification]

*[40 Power to amend Schedules—

(1) The appropriate Government may, if it is of opinion that it is expedient or necessary in the public interest so to do, by notification in the Official Gazette, and to the First Schedule any industry, and on any such notification being issued, the First Schedule shall be deemed to be amended accordingly

(2) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, add to or alter or amend the Second Schedule or the Third Schedule and on any such notification being issued, the Second Schedule or the Third Schedule, as the case may be, shall be deemed to be amended accordingly

(3) Every such notification shall as soon as possible after it is issued, be laid before the Legislature of the State if the notification has been issued by a State Government, or before Parliament, if the notification has been issued by the central Government

Rajasthan Amendment

41 Repeal: On and from the date this Act comes into force the Industrial Disputes and the Industrial Disputes (Appellate Tribunal) Ajmer Amendment Act 1956 (Ajmer Act V of 1956) in force in the Ajmer area and corresponding laws, if any, in the Abu & Sunel areas shall stand repealed

†THE FIRST SCHEDULE

[See Sections 2 (n) (vi)]

Industries which may be declared to be public utility services under sub-clause (vi) of clause (n) of section 2

- 1 Transport (other than railways) for the carriage of passengers of goods, by land, water or air.
- 2 Banking.
- 3 Cemet.
- 4 Coal
- 5 Cotton textiles.
- 6 Foodstuffs
- 7 Iron and steel
8. Defence establishments
9. Service in hospitals and dispensaries.
- 10 Fire Brigade service
- 11 India Govt Mints
- 12 India Security Press.
- 13 Zinc Smelts
- 14 Manufacture, Marketing & Distribution of Petroleum Products.

* Inserted by Act No 36 of 1964, Sec. 21 & 22

† Ina ibid s. 29

THE SECOND SCHEDULE

(See Section 7)

Matters within the jurisdiction of Labour Courts

- 1 The propriety or legality of an order passed by an employer under the standing orders,
- 2 The application and interpretation of standing orders
- 3 Discharge or dismissal of workman including reinstatement of or grant of relief to workmen wrongfully dismissed,
- 4 Withdrawal of any customary concession or privilege
- 5 Illegality or otherwise of a strike or lock-out and
- 6 All matters other than those specified in the Third Schedule.

THE THIRD SCHEDULE

(See section 7A)

Matters within the jurisdiction of Industrial Tribunals

- 1 Wages including the period and mode of payment,
- 2 Compensatory and other allowances,
- 3 Hours of work and rest intervals,
- 4 Leave with wages and holidays,
- 5 Bonus, profit sharing, provident fund and gratuity,
- 6 Shift working otherwise than in accordance with standing orders;
- 7 Classification by grades,
- 8 Rules of discipline,
- 9 Rationalisation,
- 10 Retrenchment of workmen and closure of establishment, and
11. Any other matter that may be prescribed

THE FOURTH SCHEDULE

(See section 9A)

Conditions of service for change of which notice is to be given

- 1 Wages including the period and mode of payment;
- 2 Contribution paid, or payable by the employer to any provident fund or pension fund or for the benefit of the workmen under any law for the time being in force;
- 3 Compensatory and other allowances,
- 4 Hours of work and rest intervals;
5. Leave with wages and holidays;
- 6 Starting alteration or discontinuance of shift working otherwise than in accordance with standing orders;
- 7 Classification by grades,
- 8 Withdrawal of any customary concession or privilege or change in usage,
- 9 Introduction of new rules or discipline, or alteration of existing rule, except in so far as they are provided in standing orders,
- 10 Rationalisation, standardisation or improvement of plant or technique which is likely to lead to retrenchment of workmen;
- 11 Any increases or reduction (other than casual) in the number of persons employed or to be employed in any occupation or process or department or shift* [not occasioned by circumstances over which the employer has no control]

* Inserted by Act. No-36 of 1964, Sec. 23.

वर्णानुक्रमणिका एवं शब्दावली

[Alphabetical Subject-Index & Glossary]

A

Act. अधिनियम

औद्योगिक परिवार—

धारा २ (जे)—३

„ २ (s)—४

„ २ (k)—१३

„ २-क—१३

„ ३, ६, ७.—११

अनुसूची २, ३, ४—१३-१४

धारा ३३—१४, ४८, ५७,

धारा २ (q)—१८

„ २२, २४, २५.—२८-१९

धारा २ (kkk)—६३

„ २ (ooo)—६४

अन्यतम मजदूरी

धारा २ (क) ४

प्रपत्र (१०)—२१

औद्योगिक नियोजन (स्था० प्रा०)

काम की शर्तें, ७

नियम—राजस्थान ७७

मॉडल स्था० प्रा० ८०

कैक्टरी (कारखाना) कानून—

काम की शर्तें १

दुकान व वाणिज्य सस्थान

काम की शर्तें १०

मॉडल स्थायी धादेश—७, ११, २०, २३, २५, ३०,

४७, ५२

मजदूरी मुगलान—२१,

भारतीय साक्ष्य अधिनियम—३७, ४१-४३

नियोजन केन्द्र (इम्प्लायमेंट एक्सचेंज)—५०-५१

थमिक सघ—५५

Admission स्वीकारोक्ति

का प्रभाव—३६

Advocate वकील

घरेलू जांच में वकील ३७

Agreement (or Contract)

सविदा या अनुबंध

मालिक और मजदूर—१

सेवा या काम की शर्तें—७, ६

Arrears of Pay वेतन का बकाया

—के लिये न्यायालय में दावा ७१

—अथ न्यायालय से ७१, १३

—अध्यापपूर्ण निष्कासन से ७०

B

Bias पक्षपात

—का सिद्धान्त २८, २६

जांच में—२९

पक्षपातपूर्ण हानि २६

जांच अधिकारी—३१

C

Charge Sheet आरोप पत्र

—का परिचय व स्वरूप ३३

—का फार्म (१) ३३

—का विवरण पत्र (फार्म २) ३४

परोक्ष रोचना २४
 परोक्ष २४
 उवाचुनि २४
 —की भाषा २४
 दण्ड नहीं—२३
 R

Remedies प्रतिकार

नद—७०
 मानिक स प्रथमा ७०
 व्यवहार न्यायालय में ७१
 श्रम न्यायालय में—७१, १३
 उच्च न्यायालय में ७१

Retrenchment छूटनी

—का स्वकन व शर्तें ६४
 —अन्वयपूर्ण—१७
 —में निष्कार बनाना—६५
 —और काम बंदी में अन्तर ६५
 —पर मुद्रावर्ज—६६

Recruitment नियुक्ति या नौकरा दना

—का अधिकार २०
 नियोजन कदम अधिनियम १०—११
 नियुक्ति पत्र का प्राकन २२
 नियुक्ति का शर्तें ७, १
 नियुक्ति पत्र का नमूना १०२

S

Standing Orders स्थायी आदेश

बनाना ८
 परिवर्तन व श्लोचन ८
 नष्टन स्थायी आदेश—८०

Strike हड़ताल

गैर कानूनी हड़ताल १७ ६८
 हड़ताल नहीं १८
 हड़ताल है १८
 नद—१८
 अधिकार—१८
 हड़ताल और ठाना बंदी का विषय ११
 अर्थ हड़ताल १९.

Suits वाद या दावा

व्यवहार न्यायालय में ७१
 श्रम न्यायालय में ७१

Suspension विनम्वन (सौमिलिनी)

दण्ड क कर में २३
 वाच के दाहणन—३२

—का अधिकार ३२
 —दण्ड मागू ३२
 —की स्थिति—३२
 दावा का धाम—३३

T

Termination अन्वयपूर्ण या नौकरते व वाचनी
 दण्ड नहीं २३

U

Unfair Labour Practices अन्वयपूर्ण
 तराक

दुर्भावना ३३
 निष्कार बनाना ३४
 —शरीके ३३
 —निष्कासन ३७

V

Victimisation निष्कार बनाना या ठग करना
 दण्ड—३४
 छाननी में—६२

W

Workman कामगार (मजदूर)

मानिक स सम्बन्ध १
 धन—४, २,
 दावाओं व दुर्भावों ७

Writs लख-आधिकार्य

न्यायालय में ७१
 नद—७२
 बंदीअन्वयपूर्ण ७२
 परमाण ७२
 प्रतिशेष ७२
 अधिकार पृच्छ ७२
 उत्प्रेष—७३
 दूधण ठगण होने पर—७३
 न्यायिक या अन्वयपूर्ण कार्यवाही और
 —७४

नेक स्वीकार दिए गए—७४
 —अन्वयपूर्ण दिए गए—७५

Wrongful Dismissal अन्वयपूर्ण निष्कासन
 (विषय-निष्कासन (Dismissal))

—का स्वकन १७
 वाच ३३—१७